

**UNIVERSIDAD DEL NORTE SANTO TOMAS DE AQUINO.
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.
LICENCIATURA EN TO.**



TESIS FINAL

***“TO en entrenamiento laboral en
jóvenes con discapacidad intelectual”***

AUTORA: Guindo Mariana de Jesús

DIRECTORA: Lic. TO Murcani Ana Lucía

AÑO: 2019

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

*“No hice al hombre para que esté solo, caminen juntos como hermanos.
Sopórtense mutuamente, ámense unos a otros.”*

Canción: Vida en Abundancia

El trabajo de tesis es un hecho que tiene una importancia muy grande para nosotros los estudiantes, es un HITO, porque marca un antes y un después en nuestras vidas, pasar de ser estudiantes a ser profesionales, no solo eso, sino profesionales que ayudaran a construir y cumplir sueños de personas que algún día se vieron limitados para hacerlo.

Durante estos cuatro años de carrera, ocurrieron muchas cosas, desde conocer a mis amigas y futuras colegas, mi “madre de la carrera”, profesionales y muchas personas más que aportaron de alguna manera para que haya podido llegar a esta recta final, hasta hechos y momentos inolvidables...pero el comienzo de una gran historia...

Quiero agradecer y dedicar este trabajo principalmente a mi FAMILIA, MIS PAPÁS por haberme dado la oportunidad de estudiar y cumplir cada uno de mis proyectos, su apoyo incondicional y brindarme ante cada hecho un lugar especial de cobijo donde sabía que podría refugiarme ante cualquier adversidad. Mis HERMANOS, José y Nico que siempre están al pie del cañón y mi hermana Pilar de quien aprendo mucho y a quien siento mi futura colega al momento de trabajar en el ámbito de la salud.

Mis amigos, por acompañarme en este camino aportando desde su lugar

También quiero agradecer a mi “MAMA T.O”, ADA PUCHETA, que fue desde mi profesora, supervisora, amiga, musa y mejor ejemplo de perseverancia, trabajo y empatía al momento de desempeñarse en todos los ámbitos de TO que puedan existir.

“TO en entrenamiento laboral en jóvenes con discapacidad intelectual”

Mariana de Jesús Guindo

Agradecer a mis guías en este trabajo final, Lic. ANA LUCIA MURCANI y Lic. MARIA DE LOS ANGELES SALVATIERRA, por ayudarme en cada renglón que conforma esta tesis para que tenga el mejor resultado posible, por el empuje que me dieron en cada instancia ante momentos de dudas, ansiedad y por supuesto miedo.

Agradecer a cada profesor/a, profesionales, auxiliares y directivos que me acompañaron en esta formación como futura TO, por responder inquietudes, enseñarme en el día a día sobre esta labor y también a ser cada día mejor persona.

Por último, agradecer a CEFAL, IMPEA, VILLA LITA por permitirme realizar mi trabajo de campo en sus instituciones y cada uno de los TO que aportaron en la realización de mi trabajo, principalmente a ORNELLA MARCHESI, LOURDES SORIA y LOURDES MENDILARZU.

GRACIAS A TODOS

INDICE

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACION	10
OBJETIVOS	11
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	12
ANTECEDENTES	13
CAPÍTULO 2	16
MARCO TEÓRICO	16
CAPÍTULO 3	34
MARCO METODOLÓGICO	34
Enfoque de la Investigación:.....	34
Tipo de estudio:.....	34
Diseño:	34
VARIABLES	35
Muestra:	36
Unidad de análisis:	37
Consideraciones éticas:.....	37
CAPÍTULO 4	39
MARCO CONTEXTUAL	40
CAPÍTULO 5	44
TRABAJO DE CAMPO	44
PRIMERA UNIDAD DE ANALISIS: PROFESIONALES DE EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS	45

SEGUNDA UNIDAD DE ANALISIS: TERAPEUTAS OCUPACIONALES EN ENTRENAMIENTO LABORAL	53
TERCERA UNIDAD DE ANALISIS: PADRES Y/O TUTORES DE JOVENES ADULTOS QUE REALIZAN ENTREENAMIENTO LABORAL.....	64
CAPÍTULO 6.....	75
DISCUSION E INTERPRETACIÓN DE DATOS	75
CAPÍTULO 7.....	82
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES.....	84
BIBLIOGRAFIA.....	85
ANEXOS	87
ENCUESTAS.....	87
CONSENTIMIENTO INFORMADO	93

RESUMEN

Este trabajo de tesis propone investigar acerca de la importancia que tiene la presencia de un t.o en el proceso de entrenamiento laboral en jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual, que concurren a Centros de Formación laboral en la Ciudad de San Miguel de Tucumán. Más precisamente conocer acerca del rol que cumple este profesional en el ámbito laboral y cuáles son los beneficios que aporta a los usuarios de formación laboral.

Para realizar el trabajo de campo de esta investigación se utilizó una encuesta tipo cuestionario de preguntas cerradas a terapeutas ocupacionales, profesionales de equipos interdisciplinarios y padres y/o tutores de los jóvenes que realizan entrenamiento laboral. En ella se valoraron niveles de conocimiento acerca de la TO en el ámbito laboral, herramientas y beneficios que aporta al usuario

Los resultados concluyen en que la presencia del t.o en el área laboral es de suma importancia, que los profesionales de los equipos interdisciplinarios tienen consciencia acerca de su rol y sus facultades para un proceso laboral efectivo y que brindan numerosas herramientas.

Palabras clave: *TO, Entrenamiento Laboral, Discapacidad Intelectual, Trabajo, herramientas.*

INTRODUCCIÓN

“Una juventud productiva y motivada ayuda a impulsar la prosperidad económica: su creatividad y su capacidad de innovación puede generar fuentes sostenibles de crecimiento y empleo” (Juan Somavía. El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana)

La presente investigación está dirigida a investigar la importancia que tiene la TO como disciplina en el ámbito laboral, precisamente en el entrenamiento laboral. Demostrar que ella tiene todas las competencias que requiere un proceso de formación laboral efectivo y que brinda numerosos beneficios en los usuarios de él.

Trabajar con jóvenes adultos en entrenamiento laboral requiere una mirada holística desde cada una de las disciplinas que participan, para eso se necesita un abordaje interdisciplinario, en equipo, en el cual el t.o debe estar inserto de manera activa, asegurando un proceso de entrenamiento laboral efectivo.

A partir de esto se vio necesario también conocer acerca del impacto que tiene el trabajo en la persona en cuanto al desarrollo del sentido de pertenencia, autoestima, construcción de identidades y roles dentro de la sociedad.

No obstante, a lo anterior, se observo que muchas instituciones que llevan a cabo formación laboral, no cuentan con un profesional de TO en su equipo o los profesionales que conforman éste no conocen cuáles son las incumbencias del t.o.

A lo largo de este trabajo conoceremos desde cómo se concibió y se concibe la discapacidad a lo largo de la historia humana, principalmente la discapacidad intelectual. Veremos conceptos básicos sobre esta discapacidad. Definiciones de TO y sus incumbencias en el ámbito laboral. El trabajo como rol ocupacional, la mirada de los familiares y empleadores y por último a qué responde el proceso de entrenamiento laboral y el marco legal que lo respalda.

El propósito de esta investigación también está dirigido a demostrar cuanto conocen los equipos interdisciplinarios de las instituciones sobre las incumbencias, competencias y facultades del t.o respecto al ámbito laboral.

NOMENCLATURA UTILIZADA EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

- TO: TO
- t.o: t.o
- TDI: trastorno del desarrollo intelectual
- DI: discapacidad intelectual
- CI: coeficiente intelectual
- PcD: personas con discapacidad
- AAIDD: asociación americana de discapacidad intelectual y desarrollo

Capítulo 1

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La idea de esta investigación surge a partir del interrogante sobre si las instituciones responsables del proceso de entrenamiento laboral tienen conocimiento de la importancia de la presencia de un t.o en dicho proceso. Tuve la experiencia de participar como observador durante un entrenamiento laboral en salud mental y verificar el gran aporte que realiza la TO en el área laboral.

JUSTIFICACION

“El trabajo significa algo más que dinero. Significa dignidad y es fuente de autoestima, de estabilidad familiar y de paz en la comunidad.” (OIT, 1999).

El trabajo es un medio de autorrealización y autonomía para todas las personas y más aun cuando este se realiza de manera competente y exitosa. Llevar a cabo actividades productivas implica competencias y saberes que surgen del conocimiento previo y el entrenamiento de haceres pertinentes. El trabajo también es un medio de inserción social principalmente para las personas con discapacidad. Somos seres ocupacionales, estamos instintivamente determinados por el “hacer” con un propósito y un significado que define nuestra identidad, la cual permite conocer quiénes somos, asumir un rol ocupacional y determinar que deseamos para nuestro futuro.

Garantizar las habilidades y competencias necesarias para responder a las demandas de un trabajo en personas con discapacidad es una de las incumbencias de la TO. Esta disciplina posee las herramientas necesarias para responder a un proceso de entrenamiento laboral efectivo mediante el trabajo interdisciplinario con otros profesionales.

Mediante esta investigación se busca conocer la efectividad de la TO en el proceso de entrenamiento laboral en jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual y por qué es indispensable la presencia del mismo en el equipo interdisciplinario a cargo de dicho proceso. También se identificarán las herramientas que brinda la TO a los jóvenes en proceso de entrenamiento laboral.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Conocer la importancia de la intervención del t.o en el proceso de entrenamiento laboral en jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual, que concurren a Centros de Formación laboral en la Ciudad de San Miguel de Tucumán.

Objetivos Específicos:

- Indagar el nivel de consciencia sobre la importancia de la presencia de un profesional t.o, que se encuentre inserto laboralmente como responsable del proceso de entrenamiento laboral, en instituciones donde asisten jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual en la Ciudad de San Miguel de Tucumán.
- Dar a conocer acerca del rol del t.o en el proceso de Formación laboral de jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual que concurren a Centros de Formación laboral en la Ciudad de San Miguel de Tucumán.
- Conocer qué beneficios les brinda la TO a los jóvenes con discapacidad que realizan entrenamiento laboral, al momento de su desempeño laboral.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es la importancia de la intervención del t.o en el proceso de entrenamiento laboral en jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual, que concurren a Centros de Formación laboral en la Ciudad de San Miguel de Tucumán?
- ¿Qué nivel de consciencia hay sobre la importancia de la presencia de un profesional t.o, que se encuentra inserto laboralmente como responsable del proceso de entrenamiento laboral, en instituciones donde asisten jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual en la Ciudad de San Miguel de Tucumán?
- ¿Cuál es el rol del t.o en el proceso de Formación laboral de jóvenes adultos de entre 20 y 45 años con discapacidad intelectual que concurren a Centros de Formación laboral en la Ciudad de San Miguel de Tucumán?
- ¿Qué beneficios aporta la TO a jóvenes adultos con DI que realizan entrenamiento laboral, al momento de su desempeño laboral?

ANTECEDENTES

1) Título: **TO en comunidad: Estudio de Caso de una familia en situación de riesgo social de la ciudad de Marcos Juárez.**

-Fecha de publicación: Diciembre 2011

-Publicado en: Universidad Abierta Interamericana. Facultad De Psicología. Licenciatura En TO

-Autores: T.O. Agusti, Lucrecia.

- **Resumen:** El objetivo general de esta tesis es indagar qué aspectos ocupacionales, individuales y comunitarios se modifican a partir de una inserción laboral en sujetos en situación de riesgo social.

Los resultados muestran que la mayoría de los miembros de la familia afirmaron que se produjeron cambios en sus roles ocupacionales, ya que ahora tienen el rol del trabajador que antes no tenían. Con respecto a la valoración, todos ellos afirman que les asignan un valor importante a estos nuevos roles y manifiestan el deseo de seguir desempeñándolos en el futuro. La mayoría de los entrevistados afirman haber vivenciado cambios tanto en sus vínculos familiares como sociales.

2) Título: **Inclusión laboral de personas con DI, beneficios en su calidad de vida.**

-Fecha de publicación: Año 2013

-Publicado en: Universidad Del Norte Santo Tomas De Aquino. Facultad De Ciencias De La Salud. Licenciatura En TO.

-Autores: T.O. Silva, María Julia

-**Resumen:** La investigación realizada propone averiguar los efectos que tiene la inclusión laboral de personas con DI en la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca. Principalmente si estos jóvenes logran solventar sus necesidades de seguridad y protección, considerando estas como un componente fundamental para aumentar su calidad de vida.

Los resultados concluyen que la inclusión laboral permite satisfacer de manera adecuada las necesidades de seguridad y de protección de las personas con DI, generando esto, un aumento en la calidad de vida, desarrollando también un sentimiento de pertenencia a la sociedad en la que viven.

3)Título: **La Inclusión en el Trabajo desde la Perspectiva de las Personas con DI**

-Fecha de publicación: Año 2016

-Publicado en: Universidad de Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil. Centro de Referencia de Assistência Social da Prefeitura Municipal de Muriaé, MG, Brasil

-Autores: Nara Liana Pereira-Silva

Adelaine Vianna Furtado

Jaqueline Ferreira Condé de Melo Andrade

- **Resumen:** La inclusión en el mercado de trabajo representa para las personas con DI la posibilidad de desarrollo social y emocional. El presente estudio tuvo como objetivo investigar algunos aspectos de la inclusión laboral de personas con DI a partir de relatos de experiencia. Participaron del estudio cuatro mujeres y cinco hombres con edades entre los 23 a 40 años que han sido diagnosticados con deficiencia intelectual. Todos los participantes ya tenían algún tipo de experiencia laboral; cuatro de ellos estaban trabajando, mientras que los otros cinco se encontraban desempleados. Para la recolección de datos los participantes fueron visitados en sus residencias respondiendo a un cuestionario y a entrevistas semiestructuradas. Los resultados de las entrevistas demostraron que la inclusión en el mercado de trabajo es un proceso más satisfactorio que insatisfactorio. Por tanto, los datos señalan que este contexto puede favorecer el desarrollo de la autonomía, independencia, satisfacción personal, productividad y responsabilidad. Es de resaltar la importancia de futuras investigaciones que profundicen en la inclusión laboral, destacando su papel para el desarrollo de personas con DI proporcionando datos empíricos que puedan sustentar el diseño y la implementación de políticas públicas para la inclusión.

Capítulo 2

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

La TO es una disciplina que se caracteriza por tener como herramienta principal la ocupación. La misma se gesta desde el momento que comenzamos a ser estudiantes, trabajadores o jubilados. En cada una de estas etapas el t.o puede intervenir de manera activa asegurando el desempeño ocupacional competente, la inclusión social, educativa y laboral.

En el momento que se presenta una discapacidad, la ocupación y el desempeño ocupacional se ven afectados y limitados, así como también el rol en los distintos ámbitos. El desempeño efectivo de nuestro rol dentro de la sociedad, nos permite sentirnos realizados como seres ocupacionales, es por ello importante, destacar la relevancia que tiene conseguir y permanecer en un puesto de trabajo en la edad adulta.

Una persona que presenta DI, está limitada al acceso del mismo, dependiendo de los niveles de asistencia y el C.I. presentes. Es por eso necesaria la intervención del t.o, implementando sus facultades adquiridas a lo largo de su carrera y experiencia, efectuando el proceso de entrenamiento laboral, teniendo en cuenta los aspectos motores, sensorio-perceptivos, cognitivos, emocionales y sociales de la persona que está interesada por ocupar un puesto de trabajo, también buscando su independencia personal y económica.

Mediante la actividad laboral la persona aspira a sentirse realizado, alimentando su autoestima y el sentido de competencia.

DISCAPACIDAD A LO LARGO DE LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD

La forma en que se ha concebido la discapacidad dentro de nuestra sociedad, ha influido en cómo las personas con discapacidad son percibidas, en lo que se espera de ellas, en cómo son tratadas y también cómo se perciben a sí mismas. (González-Torres y Peralta, 2006).

Estas percepciones y expectativas fueron cambiando a lo largo de la historia, las cuales pueden plasmarse según los distintos modelos explicativos de la discapacidad:

Palacios (2008) sistematiza tres modelos de discapacidad:

Modelo de Prescindencia

Sostiene que la discapacidad tiene su origen en lo religioso, a modo de castigo. Las personas con discapacidad se consideran innecesarias y albergan mensajes diabólicos, o son la consecuencia del enojo de los dioses.

Ante dicha concepción la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres.

Modelo Rehabilitador (o Modelo Médico)

Se alude a la discapacidad en términos de enfermedad, considera que las causas que originan ésta son científicas, derivadas en limitaciones individuales de las personas. La PcD se concibe como un ser dependiente, que necesita ser rehabilitado.

Modelo Social

Las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino en gran medida, sociales. La discapacidad es concebida como una forma específica de opresión social.

Se sostiene que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas sin discapacidad. Es por eso que este modelo aboga por la normalización del entorno, accesibilidad universal, la inclusión social.

Enfoque actual de Discapacidad: Modelo Biopsicosocial

Este modelo está centrado en las competencias personales de cada individuo. Desde este modelo, la discapacidad se entiende como resultado de la interacción de la persona con el entorno, poniendo el acento en la actividad y la participación de las personas en diferentes contextos y el grado en que éstos pueden facilitar o restringir aquellas.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN JOVENES ADULTOS DE 20 A 45 AÑOS

El trastorno del desarrollo intelectual (TDI) o discapacidad intelectual (DI) es una afección del neurodesarrollo caracterizado por deficiencias en el funcionamiento intelectual general y en las conductas adaptativas. Definiéndolo cuantitativamente, un valor de cociente intelectual (CI) menor a 70.

“DI se refiere a un estado particular de funcionamiento que comienza en la infancia, es multidimensional, y está afectado positivamente por apoyos individualizados”. (AAIDD, 2011)

CRITERIOS DIAGNÓSTICOS:

- Limitación significativa en habilidades mentales generales
- Limitaciones en una o más áreas de conducta adaptativa en múltiples entornos
- Evidencia de limitaciones aparentes en la niñez o la adolescencia.

CAUSA: Las causas son de carácter heterogéneo y multifactorial

- Genética: la principal es la alteración en la neuroplasticidad que pueden producir anomalías funcionales del cerebro, produciendo un desarrollo neurológico detenido y ser el origen de los trastornos del desarrollo intelectual.
- Deficiencias intelectuales adquiridas: Al existir una vulnerabilidad mayor en la infancia, es muy importante el entorno en el que se desarrolla el bebé, los estímulos que le rodean, los vínculos, lo cual puede afectar al desarrollo intelectual y funciones cognitivas.

También pueden aparecer deficiencias tras sufrir un accidente por colisión, golpe, etc. Esto sucede en la gran mayoría de los casos en la vida adulta.

Las condiciones socioeconómicas son un factor que influyen en el desarrollo de la DI

- Factores ambientales
- Infecciones: Tanto en la madre durante el embarazo (rubeola, sarampión, toxoplasmosis) como en el niño (meningitis o encefalitis).
- Tóxicos: la exposición del feto a drogas aumenta las posibilidades de problemas posteriores, es conocido el efecto del alcohol y el efecto que otras drogas pueden tener en el desarrollo posterior del bebé. Igualmente, en personas sanas existen muchas drogas que pueden provocar lesiones cerebrales y discapacidad cognitiva, el alcoholismo por ejemplo puede llevar a distintos tipos de síndromes

CLASIFICACION:

Según el origen:

La DI puede ser primaria o secundaria, es decir que puede presentarse asociada a otro trastorno (secundaria) o manifestarse como DI pura.

- DI **sindrómica**: cuando se asocia a rasgos dismórficos, neurológicos, bioquímicos o conductuales específicos
- DI **no sindrómica o inespecífica**: cuando la DI es el único rasgo evidente de la enfermedad.

Según el CI:

- **DI leve** CI 50-55 a 70: Se denomina así a las personas que transitan la «etapa educable». Suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares (0-5 años de edad), tienen insuficiencias mínimas en las áreas sensoriomotoras y con frecuencia no se diferencian de otros niños sin discapacidad cognitiva hasta edades posteriores. Adquieren habilidades sociales y laborales adecuadas para una autonomía mínima, pero pueden necesitar supervisión, orientación y asistencia, especialmente en situaciones de estrés social o económico desusado. Contando con apoyos adecuados, los sujetos con discapacidad cognitiva

leve viven sin inconvenientes en la comunidad, sea independientemente, sea en establecimientos supervisados.

- **DI moderada** CI 35-40 a 50-55: La discapacidad cognitiva moderada equivale aproximadamente a la categoría pedagógica de «adiestrable». Este grupo constituye alrededor del 10 % de toda la población con discapacidad cognitiva. Adquieren habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez. Adquieren formación laboral y, con supervisión moderada, pueden adquirir destrezas para su propio cuidado personal. También pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, pero es improbable que progresen más allá de un segundo nivel en materias escolares. Pueden aprender a trasladarse independientemente por lugares que les son familiares. En su mayoría son capaces de realizar trabajos no cualificados o semicualificados, siempre con supervisión, en talleres protegidos o en el mercado general del trabajo. Se adaptan bien a la vida en comunidad, usualmente en instituciones con supervisión.

- **DI grave** CI 20-25 a 35-40: Incluye el 3-4 % de los individuos con discapacidad cognitiva. Durante los primeros años de la niñez la adquisición de un lenguaje comunicativo es escasa o nula. Durante la edad escolar pueden aprender a hablar y pueden ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal. Se benefician solo limitadamente de la enseñanza de materias pre académicas como la familiaridad con el alfabeto y el cálculo simple, pero pueden dominar ciertas habilidades como el aprendizaje de la lectura global de algunas palabras imprescindibles para su autonomía e independencia. Los adultos pueden ser capaces de realizar tareas simples estrechamente supervisadas en instituciones. En su mayoría se adaptan bien a la vida en la comunidad a no ser que sufran alguna discapacidad asociada que requiera cuidados especializados o cualquier otro tipo de asistencia.

- **DI profunda** CI 20-25: Incluye aproximadamente en el 1%-2% de las personas con discapacidad cognitiva. La mayoría de los individuos con este diagnóstico presentan una enfermedad neurológica identificada que explica su DI. Durante los primeros

años desarrollan considerables alteraciones del funcionamiento sensorio motor. Puede predecirse un desarrollo óptimo en un ambiente altamente estructurado con ayudas y supervisión constantes, así como con una relación individualizada con el educador. El desarrollo motor y las habilidades para la comunicación y el cuidado personal pueden mejorar si se le somete a un adiestramiento adecuado. Algunos de ellos llegan a realizar tareas simples en instituciones protegidas y estrechamente supervisados.

- **DI de gravedad no especificada:** Se utiliza cuando existe claridad sobre la discapacidad, pero no es posible verificar mediante los test.

Pero, el modelo de la AAIDD considera que la categorización de las personas en función del CI, fomenta la perspectiva de la DI como cualidad estática y esto, limita las posibilidades de mejora. Por ello, ha establecido un sistema basado en 4 niveles de intensidad de apoyos requeridos: intermitente, limitado, extenso y generalizado.

Los apoyos son recursos y estrategias cuyo propósito es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal, y que mejoran el funcionamiento individual.

Niveles de intensidad de apoyos requeridos:

- **Intermitente:** apoyo cuando sea necesario. Se caracteriza por su naturaleza episódica así la persona no siempre necesita los apoyos o tan sólo requiere apoyo de corta duración durante las transiciones en el ciclo vital los apoyos intermitentes pueden proporcionar baja o alta intensidad
- **Limitado:** intensidad de los apoyos caracterizada por su persistencia temporal por tiempo limitado, pero no intermitente puedes requerir un menor número de profesionales y menos costes que otros niveles de apoyos más intensivos
- **Extenso:** apoyos caracterizados por su regularidad en al menos algunos ambientes y sin limitación temporal
- **Generalizado:** apoyo caracterizados por su estabilidad y elevada intensidad proporcionada en distintos entornos con posibilidades de mantenerse toda la vida

estos apoyos generalizados suelen requerir más personal y mayor tendencia a la instrucción que los apoyos extensivos ilimitados

Los profesionales que trabajamos con personas con DI, debemos incluir en nuestras intervenciones como objetivo fundamental: promover la autonomía e instrumentar a las personas para que actúen como protagonistas de sus propias vidas. Es un compromiso que puede contribuir enormemente a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y concretar su real inclusión laboral desde un entranamiento laboral efectivo.

DEFINICION DE TO

Según la AATO:

La TO (T.O) es una profesión que interviene en los ámbitos sanitario, educativo, laboral, judicial y social-comunitario. Sus profesionales brindan servicios a personas de diferentes grupos etarios que, al presentar situaciones de estrés, enfermedad, discapacidad y/o disfunciones ven afectado su desempeño ocupacional, su calidad de vida, y por consiguiente su salud integral. Esas personas requieren de la atención especializada a fin de desarrollar destrezas, habilidades y capacidades que les posibiliten reposicionarse ante nuevas situaciones, mejorar su capacidad funcional, la calidad de vida y alcanzar el máximo grado de autonomía personal.

El instrumento de intervención de la T.O son las ocupaciones y actividades que realizan todos los seres humanos a lo largo de sus vidas desde que nacen hasta el final de la misma. Éstas implican tanto aquellas que aprendemos y nos son trasmitidas a través de las relaciones vinculares y de la cultura como: las actividades básicas de la vida diaria (higiene, arreglo personal, etc.), actividades instrumentales de la vida diaria (manejo del dinero, transporte, etc.), ocio, juego, trabajo, educacional, participación social y tiempo libre.

Los servicios provistos por los Terapeutas ocupacionales incluyen: consultas, evaluación, educación, la promoción de la salud, la intervención directa, la adaptación del entorno (hogar, trabajo, etc.), la prescripción de equipamiento adaptado de ayuda y el acompañamiento de la familia y los cuidadores en el sistema sanitario y social.

Según la OMS:

La TO es, según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), "el conjunto de técnicas, métodos y actuaciones que, a través de actividades aplicadas con fines terapéuticos, previene y mantiene la salud, favorece la restauración de la función, suple los déficits invalidantes y valora los supuestos comportamentales y su significación profunda para conseguir las mayores independencia y reinserción posibles del individuo en todos sus aspectos: laboral, mental, físico y social".

ROL DEL T.O EN EL ÁMBITO LABORAL

El área laboral del t.o tiene su origen en la necesidad de integrar al hombre al contexto social y económico, al igual que la de responder a las demandas actuales de la sociedad permitiendo ubicarse esta disciplina como herramienta fundamental en el proceso laboral.

El t.o laboral considera al sujeto como un ser integral, un ser bio-psico-social que se manifiesta a través de sus ocupaciones, tanto productivas como de esparcimiento y autocuidado. A partir de esta concepción del hombre, el t.o utilizará todos sus recursos para favorecer la adaptación del sujeto, considerando todas sus dimensiones y competencias para integrarlo en el actual mercado laboral.

La TO es una disciplina que se encuentra ampliamente comprometida a dar respuestas a las demandas laborales, por ello intervendrá en procesos y subprocesos:

Habilitación laboral

- Orientación vocacional
- Formación laboral
- Selección del personal
- Diseño ergonómico de puestos de trabajo

Reconversión laboral

- Orientación vocacional
- Formación laboral

- Fortalecimiento del trabajo
- Reinserción laboral
- Asesoría laboral

Rehabilitación laboral

- Programas de prevención de riesgo laboral
- Peritaje o testigo experto
- Rehabilitación funcional y laboral
- Diseño ergonómico de puestos de trabajo y provisión de adaptaciones y ayudas técnicas para personas con desventajas profesionales

En este ámbito laboral, la TO debe comprometerse en el beneficio de las técnicas y estrategias de intervención, las cuales:

- ✓ Permitan la consecución y mantenimiento de roles ocupacionales del usuario, los cuales sean significativos y socialmente valorados
- ✓ Potencien la creación de espacios ocupacionales, donde el concurrente pueda experimentar el logro y la competencia personal
- ✓ Favorezcan la colaboración de otras personas (profesionales, familiares) en la consecución de estas metas.

El Modelo De Ocupación Humana (MOHO) proporciona un marco teórico y de intervención que facilita la orientación y dinámica de este tipo de trabajo.

Algunas de estas estrategias y técnicas son el perfil ocupacional, el análisis del puesto de trabajo, principios de ergonomía, adaptaciones, etc.

ENTRENAMIENTO LABORAL

Es un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a detectar y desarrollar en las personas, aptitudes, capacidades y habilidades que les permitan prepararse para desempeñar de manera eficiente una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad.

La formación laboral es un medio de desarrollo de aptitudes profesionales. Es un proceso que continua durante toda la vida profesional de un individuo.

Se habla de un proceso de entrenamiento laboral eficiente cuando culmina con la ubicación de la persona en el empleo para el cual ha sido preparado o en otro similar, pudiendo permanecer en él.

La aplicación de un entrenamiento laboral tiene por objetivo:

- Desarrollar y adecuar las capacidades, intereses, y habilidades según las posibilidades de cada individuo.
- Posibilitar la utilización de las capacidades y habilidades para el aprendizaje de un oficio o profesión que le permita a la persona interesarse a un trabajo acorde a sus intereses y a los de la comunidad
- Desarrollar conductas sociales adecuadas al medio laboral
- Crear hábitos de trabajo
- Seleccionar convenientemente las tareas, puesto de trabajo u ocupación a enseñar en relación a las capacidades del individuo y a los requerimientos del mercado
- Utilizar métodos de enseñanza-aprendizaje laboral de acuerdo a las condiciones de la persona
- Realizar estudios del mercado previo a la elaboración de los programas de formación profesional.

La habilitación para el trabajo, por un lado, es el conjunto de medidas de diferente naturaleza, de aplicación individualizada, dirigidas a la PcD y, por otro, se refiere a la adopción de medidas para disminuir la brecha y equiparar las oportunidades, de manera que contribuyan a compensar las desventajas que puede tener la persona para su integración socio laboral.

Las personas con discapacidad deben tener acceso a una habilitación que les permita obtener, mantener y/o progresar en un trabajo, para de esta forma garantizarle a la empresa un desempeño competitivo acorde al mercado. La inserción laboral de personas con discapacidad en la empresa permite romper con el prejuicio de que son incompetentes, de pendientes e incapaces de ajustarse a las exigencias del mercado laboral actual, y que, en consecuencia, “no son rentables para la empresa”.

Desde la perspectiva del trabajador con discapacidad, las calificaciones, competencias y/o habilidades no son suficientes para acceder a un puesto de trabajo, dado que aún el mercado laboral, en este sentido, es poco claro. Para compensar aquello es necesario desarrollar la capacidad de las PcD para establecer redes, mantenerlas y ampliarlas, pues estas son un instrumento clave para la empleabilidad.

El entrenamiento laboral permite a los jóvenes adultos, pertenecer a un grupo de pares, compartir con ellos inquietudes y generar un espacio de apoyo y contención. En segundo orden, les permite desarrollar habilidades intelectuales que les favorecen la plena integración a la sociedad como personas adultas independientes, capaces de valerse por sí mismas.

Con respecto a las características de los trabajos a los que acceden las personas en situación de DI que realizan este proceso, la mayoría de las veces responden a los criterios mínimos establecidos por la OIT, tienen al menos un sueldo mínimo legal, no exceden las horas máximas de jornada laboral y se les respetan los términos contractuales adquiridos con sus empleadores. El entrenamiento laboral asegura medidas de apoyo y asistencia en el empleo para las personas con discapacidad que respondan a sus características particulares

TRABAJO COMO ROL OCUPACIONAL

Mary Reilly, dijo: “El hombre a través del uso de sus manos energizadas por su mente y deseos, puede influenciar el estado de su propia salud”. Al analizar esta frase vemos como ella remarca las premisas de la TO que plantean que el ser humano es un ser activo y que a través de las actividades que realiza puede de alguna manera modificar su condición de salud y bienestar.

Siguiendo con el Modelo de Ocupación Humana, los roles son aquellas posiciones que ocupan los individuos en diferentes grupos sociales y las obligaciones que acompañan a estas posiciones, define quien es cada uno y que tareas debe desempeñar, sirve como una fuente de identidad.

El trabajo para las personas con DI es un elemento esencial para su desarrollo personal y para su participación e inclusión en la sociedad.

Realizar un trabajo o una actividad productiva es un aspecto importante en la esfera social y personal. El trabajo constituye una forma de aprender a convivir con los demás; es donde cada ser humano desarrolla pertenencia e identidad a través de la experiencia de ser parte de un equipo. Sea cual sea la modalidad de trabajo que se realiza, este le da un sentido a la vida del individuo al tener una motivación real para esforzarse y desempeñar una rutina diaria, participando y aportando a la sociedad de la cual es parte.

De esta manera, participar de la vida laboral es un imperativo para todas las personas en edad de trabajar, pues es una de las principales vías de satisfacción personal e inclusión social, a las que todos tenemos derecho, independiente de nuestra condición. El individuo, al tener un empleo, puede optar a mejores condiciones laborales y/o a escoger su trabajo según su área de interés.

La elección del trabajo debe ser una realidad, cada vez que sea posible.

El trabajo como proyección laboral y el acceso al mismo:

La efectividad del proceso de entrenamiento laboral no solo está determinada por las competencias y facultades de los terapeutas ocupacionales y los equipos interdisciplinarios, sino que también por las concepciones que tiene la familia, la sociedad en la que se

desenvuelve la PcD y los empleadores, quienes serán los responsables de brindar la oportunidad de que ellos desempeñen un trabajo, acerca de su desempeño laboral.

A continuación, desarrollaré brevemente algunas razones por las que un proceso de entrenamiento laboral, puede no ser efectivo.

-LA FAMILIA:

Una de las razones principales por las que un proceso de entrenamiento no se desarrolla efectivamente es por prejuicios de las familias, las cuales creen que sus hijos/hermanos no están preparados para enfrentarse al mundo laboral. Este hecho se refleja en las opiniones de los profesionales terapeutas ocupacionales, sobre la colaboración que se recibe de los padres del concurrente en el proceso, cuando fueron entrevistados.

Las razones por las que ocurre este fenómeno, según investigaciones ya realizadas, es por el desconocimiento de los padres, la sobreprotección y el aislamiento de las PcD, que evidentemente llevan a que la autoconfianza se vea afectada, limitando sus condiciones para desenvolverse y aprovechar sus habilidades existentes en función de un desarrollo acorde a su etapa de vida.

“Las personas con DI encuestadas, que no trabajaban, manifestaron sus intenciones personales de hacerlo, sin embargo, aun cuando ellos tenían expectativas sobre su futuro laboral e inquietudes sobre cómo sería emplearse no lo hacen, en palabras de ellos, porque sus papás no los dejan.”

Es posible resumir que la concepción acerca de la discapacidad, no solo la intelectual, dependen principalmente del ambiente biopsicosocial en que las personas se desenvuelven. Con los apoyos necesarios de las familias y los centros educacionales, es absolutamente posible que las personas con capacidades diferentes se integren de manera normal a un puesto de trabajo.

- LA SOCIEDAD Y LOS EMPLEADORES:

Otros de los aspectos a trabajar, para asegurar un entrenamiento laboral efectivo, es la concientización sobre las capacidades y habilidades que son capaces de desempeñar las PcD

hacia los empleadores y todas las personas que conforman la sociedad, derribando barreras de discriminación, mitos y estigmas que rodean a la discapacidad.

NORMATIVA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Conocer acerca de las normativas de empleo para personas con discapacidad, también es una competencia inherente para nosotros como profesionales que tenemos incumbencias en el área laboral. Las leyes presentadas a posterior, indican cuales son los derechos y obligaciones que rigen tanto, para las instituciones educativas encargadas de este proceso de entrenamiento laboral como prestación (ley 24.901) a PcD, profesionales encargados de este, como para futuros empleadores de los usuarios de prestaciones de formación laboral.

Conocer acerca de cada una de las leyes y decretos, también nos brinda a nosotros como terapeutas ocupacionales, la posibilidad de asegurar el acceso de PcD a un trabajo digno y acorde a las habilidades y capacidades existentes. Son herramientas que serán aplicables al momento de afirmar una inclusión laboral y garantizar a los usuarios un puesto de trabajo, ya que actualmente rige un artículo donde asegura el 4% de la taza total de empleos a PcD.

“El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación”

Leves y decretos que avalan derechos y obligación de PcD en el ámbito laboral:

- **LEY N^a 26.378: CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO.**

“Clave para aumentar la visibilidad de las personas con discapacidad en el sistema de derechos humanos de la ONU y en la sociedad en general. La Convención obliga a los órganos supervisores de DDHH a dar importancia a los temas de discapacidad, al revisar el cumplimiento de los gobiernos con otras Convenciones principales de DDHH. Alienta a

otros organismos vinculados al sistema de la ONU (UNICEF, OMS, UNESCO, OIT y otros) a prestar atención a los asuntos de discapacidad.”

Dicha ley avala que el cumplimiento de los derechos humanos y el respeto por la dignidad de las personas con discapacidad, contribuirá significativamente a eliminar la desventaja social y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social, cultural, y por supuesto laboral. Esto asegura mayor sentido de pertenencia y avance significativo en su desarrollo en todos sus componentes (cognitivo, intra e interpersonal, otros).

También trata sobre la educación como un ámbito que debe proveer planificaciones y actuaciones que aseguren en desarrollo profesional, el acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional.

Esto nos compromete como agentes sanitarios y habilitadores, a asegurar una planificación que tenga una mirada holística de la persona para asegurar así un proceso de formación laboral efectiva.

- LEY N°22.431: SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE DISCAPACITADOS

“El sistema de protección integral de las personas con discapacidad tiene como objetivo asegurar la atención médica, la educación y la seguridad social. También promueve la concesión de franquicias y estímulos dentro del mundo del trabajo”

La ley 22.431 nos provee de la definición de discapacidad como “toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”. También nos informa acerca de quién será el ente regulador de las prestaciones respecto a la actividad laboral (La Secretaría de Estado indicará, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar)

Nos informa acerca de cómo las PcD gozan de los mismos derechos y están sujetas a las mismas obligaciones que los trabajadores sin discapacidad, en cuanto a la legislación laboral.

Y una herramienta muy importante para los terapeutas ocupacionales, es saber que esta ley determina la obligación hacia los empleadores de ocupar personas discapacitadas, que reúnan condiciones de idoneidad para un cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal.

- **LEY N° 25.689**

“Modifica la ley N°22.431 y agrega que el Estado nacional, con todos sus organismos, está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo, exclusivamente otorgados por ellas.”

- **DECRETO N° 312/10**

“Reglamenta la ley N°22.431 para el cumplimiento del cupo del 4% en la Administración Pública Nacional.”

- **LEY N° 24.901**

“Institúyese por la presente ley un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.” Estas deben ser cubiertas por las obras sociales y en caso de no estar incluidas, estarán cubiertas por el estado

Esta ley avala la Formación laboral como proceso de capacitación cuya finalidad es la preparación adecuada de una PcD para su inserción en el mundo del trabajo, habilitándonos como profesionales a exigir dicha prestación.

- **LEY N° 24.308**

“El Estado nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a otorgar en concesión a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa”.

“TO en entrenamiento laboral en jóvenes con discapacidad intelectual”

Mariana de Jesús Guindo

Esta ley rige para asegurar el desempeño laboral continuo de todas las PcD así como también cursos para aspirantes a instalar pequeños comercios, respecto de sus técnicas de explotación y administración.”

- **RÉGIMEN FEDERAL DE EMPLEO PROTEGIDO. LEY N° 26.816**

“Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilita la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los organismos responsables para generar condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad”

- **DECRETO N° 1771/15**

“Reglamenta el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad sancionada el 28 de noviembre de 2012 y promulgada el 7 de enero de 2013”

Capítulo 3

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación:

Se realizó un estudio con enfoque CUANTITATIVO ya que recurre a la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento (Sampieri H., 1999). Esta investigación busca comprobar las variables, y generalizar los resultados como así, describir la importancia que tiene la intervención de la TO en el proceso de entrenamiento laboral y a su vez demostrar el conocimiento que se tiene desde las instituciones sobre dicha importancia.

Tipo de estudio:

Este diseño posee características de la investigación Descriptiva, ya que va dirigida a describir situaciones y eventos. Lo cual implica decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. La misma mide y evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. En este estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. (Hernández Sampieri, 2004)

Diseño:

El diseño es *No experimental* ya que la investigación que se llevó a cabo se realizó sin manipular deliberadamente variables, se observaron fenómenos tal como se dan en su contexto natural, que posteriormente fueron analizados.

Es un diseño transaccional descriptivo, el cual tuvo como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo). El procedimiento consistió en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto (generalmente más de una variable o concepto) y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas.

A su vez, la investigación es de corte *transversal* debido a que la recolección de los datos se realizó en un solo momento, en un tiempo único.

VARIABLES

Variable 1: Nivel de conciencia respecto a la intervención de la TO en entrenamiento laboral

- Definición conceptual: Nivel de conciencia de profesionales que llevan a cabo el proceso de entrenamiento laboral respecto de la intervención de la TO en dicho proceso.
- Definición Operacional: Se aplicó como instrumentos de recolección de datos, encuestas estructuradas dirigidas a los profesionales y directores u otros actores que conforman el equipo interdisciplinario, responsables del proceso de entrenamiento laboral.

Variable 2: Rol del T.o en el proceso de Entrenamiento laboral

- Definición conceptual: facultades que tiene la TO para planificar y ejecutar el proceso de entrenamiento laboral, asegurando una inserción laboral efectiva y significativa para el usuario.
- Definición Operacional: Se aplicó como instrumentos de recolección de datos, encuestas estructuradas dirigidas a los profesionales terapeutas ocupacionales, que realizan el proceso de entrenamiento laboral.

Dicha encuesta tuvo ocho preguntas cerradas, a las cuales se respondieron seleccionando una de las opciones disponibles.

Variable 3: Entrenamiento laboral en jóvenes con DI

- Definición conceptual: Educación profesional que prepara a jóvenes con DI para un cargo o función dentro de una organización, el cual implica la transmisión de conocimientos y desarrollo de habilidades.
- Definición Operacional: Se aplicaron como instrumentos de recolección de datos, encuestas de tipo cuestionarios a los padres y/o tutores de los usuarios con DI que concurren a instituciones de entrenamiento laboral en la Ciudad de San Miguel de Tucumán.

Población:

La población está compuesta por:

- Profesionales Terapeutas ocupacionales que prestan servicio en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán.
- Padres y/o tutores de jóvenes que realizan entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán.
- Profesionales que integran el equipo interdisciplinario que ejecuta el proceso de entrenamiento laboral

Muestra:

- 15 profesionales Terapeutas ocupacionales que prestan servicio en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán.
- 12 padres y/o tutores de jóvenes que realizan entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán.
- 15 profesionales que integran el equipo interdisciplinario que ejecuta el proceso de entrenamiento laboral.

Tipo de Muestreo: NO PROBABILÍSTICO

Es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

La selección no depende de probabilidad sino de las características de la población.

Criterios de Inclusión:

- Los profesionales Terapeutas ocupacionales que presten servicio actualmente en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán y que hayan firmado el consentimiento informado.
- Los padres y/o tutores de jóvenes adultos de entre 20 y 45 años que realizan actualmente entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán y hayan firmado y aceptado el consentimiento informado correspondiente.

-Los profesionales de equipos interdisciplinarios que presten servicio actualmente en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán y que hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

-Profesionales Terapeutas ocupacionales que no presten servicio actualmente en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán y no hayan firmado el consentimiento informado o no acepten participar en la investigación.

-Los padres y/o tutores de jóvenes adultos de entre 20 y 45 años que no realizan actualmente entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán y no hayan firmado y aceptado el consentimiento informado correspondiente.

-Los profesionales de equipos interdisciplinarios que no presten servicio actualmente en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán y no que hayan firmado el consentimiento informado o no acepten participar en la investigación.

Unidad de análisis:

-Cada profesional T.o que presta servicio en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán.

-Cada padre y/o tutor de jóvenes que realizan entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán.

-Cada profesional de los equipos interdisciplinarios que presten servicio en el proceso de entrenamiento laboral en San Miguel de Tucumán.

Consideraciones éticas:

-Permisos y consentimientos informados a los padres y/o tutores legales de los jóvenes participantes del proceso de entrenamiento laboral.

-Permisos y consentimientos informados a los terapeutas ocupacionales que participan en el proceso de entrenamiento laboral de los jóvenes participantes del estudio.

-Permisos y consentimientos informados a miembros de equipos interdisciplinarios que llevan a cabo el proceso de entrenamiento laboral de los jóvenes participantes del estudio.

Los datos que se recolectaron fueron tratados en forma confidencial. Salvo para quienes estuvieron autorizados a acceder a los datos recabados (investigador, terapeuta actual, padre y/o tutor). Así mismo se mantuvo la confidencialidad en la información recolectada.

Capítulo 4

CAPÍTULO 4

MARCO CONTEXTUAL



CEFAL- Centro de Aprestamiento Laboral

- Dirección: Av. Mate de Luna 3431 - San Miguel de Tucumán
- Contacto: 0381 423-9292

Brinda servicios a personas con adecuados niveles de autovalimiento e independencia que posean su certificado de discapacidad a partir de los 18 hasta los 45 años

Dicha institución brinda una alternativa a aquellas personas con discapacidad, jóvenes o adultos, que hayan concluido su etapa en áreas de competencia de educación especial o en edad de haber egresado de la escuela primaria/ secundaria, especiales/comunes, universitarios completos/incompletos, con un abordaje para la capacitación con intervención interdisciplinaria o transdisciplinaria, considerando la integridad del sujeto en la búsqueda de su independencia, favoreciendo su desempeño de tal forma que desarrolle destrezas personales que le permita superar sus desafíos y elaborar un proyecto de vida.

Misión: Lograr que todas las personas con discapacidad, que concurren a CEFAL, adquieran una verdadera concientización de una cultura de trabajo como posibilitadora de crecimiento, autonomía y realización personal.

INPEA

- Dirección:
 - Escuela especial INPEA: Lamadrid 1945- San Miguel de Tucumán
 - Centro de Día: San Lorenzo 883- San Miguel de Tucumán
- Contacto: 0381 422-5042

INPEA, es una modalidad del Sistema Educativo cuya intervención apunta a la inclusión educativa de personas con discapacidad y/o alguna restricción sensorial, de lenguaje, cognitiva y/o conductual.

Está organizada en torno a servicios claramente diferenciados

- ✓ Educación Inicial Especial: 3 a 5 años
 - ✓ Educación Primaria Especial: 6 A 12 años
 - ✓ Integración Escolar
 - ✓ Educación Integral Secundaria Especial: 13 a 19 años
 - ✓ Educación Permanente de Jóvenes y Adultos: 20 a 30 años
 - ✓ Centro de Día: 15 a 45 años
-
- Escuela especial: se caracteriza por su permanente búsqueda de respuestas educativas, sociales y laborales para personas con DI.
 - Centro de Día: propone atención terapéutica integral a personas con DI. Trabaja con Jóvenes y Adultos que presentan una discapacidad severa o profunda y/o severos trastornos de la personalidad, que les imposibilitan permanecer en el Servicio Educativo Sistemático o acceder a la ubicación laboral protegida de producción.

Misión: honrar el pasado, construir el presente y pensar en el futuro, aplicando de forma eficiente nuestros recursos materiales y nuestro capital humano, altamente calificado, para lograr una educación de calidad, equitativa y formativa.

FUNDACIÓN LEON

- Dirección: Maipú 452, S.M. de Tucumán
- Contacto: +(54 381) 317-2792

León fue creada como homenaje de un grupo de empresarios tucumanos a León Feler, pionero en el ejercicio del voluntariado social en el NOA.

Misión: Día a día, cientos de voluntarios y profesionales siguen una misión, acompañar historias de vida de familias que están en situación de vulnerabilidad y que, con trabajo planificado y sostenido, lograrán salir de ese estado y construirán sus proyectos de vida.

León promueve la solidaridad como una forma de vida.

Capítulo 5

CAPÍTULO 5

TRABAJO DE CAMPO

En esta unidad se proyectará el trabajo de campo realizado en las instituciones ya nombradas anteriormente, mediante la aplicación de encuestas con preguntas cerradas.

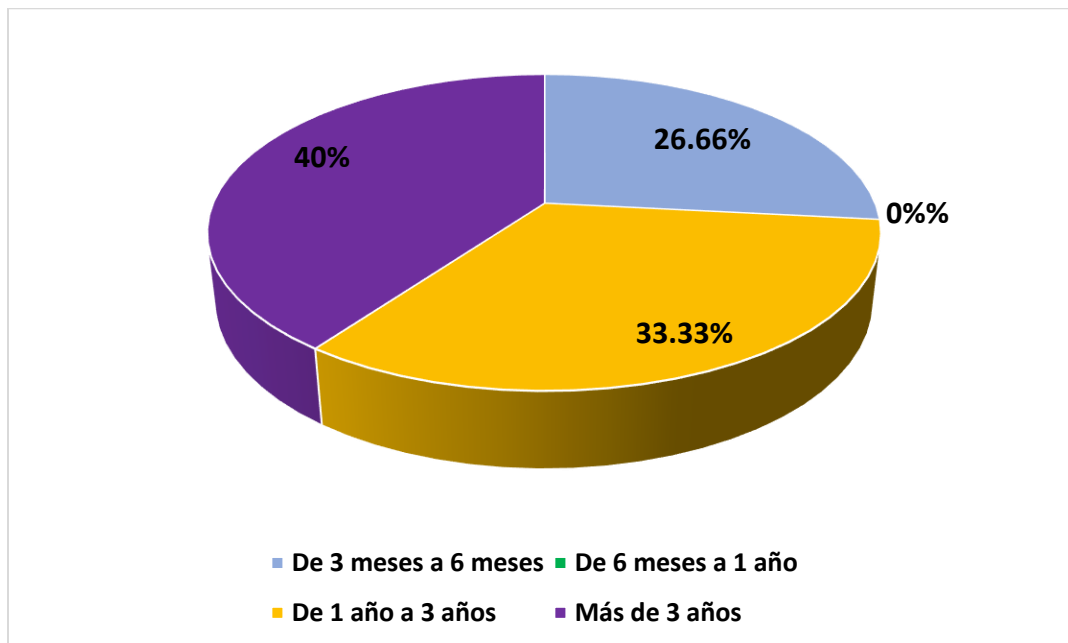
A continuación, se plasmarán los resultados de cada una de las preguntas de cada población que fue encuestada: 1- PROFESIONALES que conforman los equipos interdisciplinarios, 2- TERAPEUTAS OCUPACIONALES y 3- PADRES Y/O TUTORES DE USUARIOS que realizan entrenamiento laboral.

Las mismas se presentan en forma de gráficos de torta mostrando porcentajes que representan un promedio de las respuestas de cada pregunta.

Los gráficos se organizarán en 3 unidades de análisis, cada una de ellas corresponde a su población, pero el número de figura será continuo para mayor organización al momento de proyectar los resultados en el análisis e interpretación de datos.

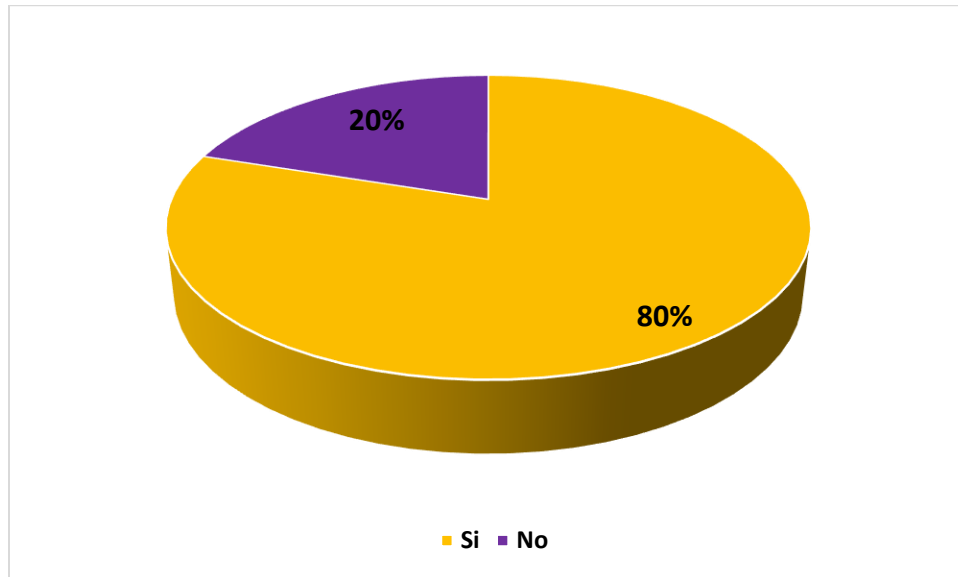
PRIMERA UNIDAD DE ANALISIS: PROFESIONALES DE EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

GRÁFICO N.º 1: TIEMPO DESDE QUE CONFORMA EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO EN ENTRENAMIENTO LABORAL (N=15)



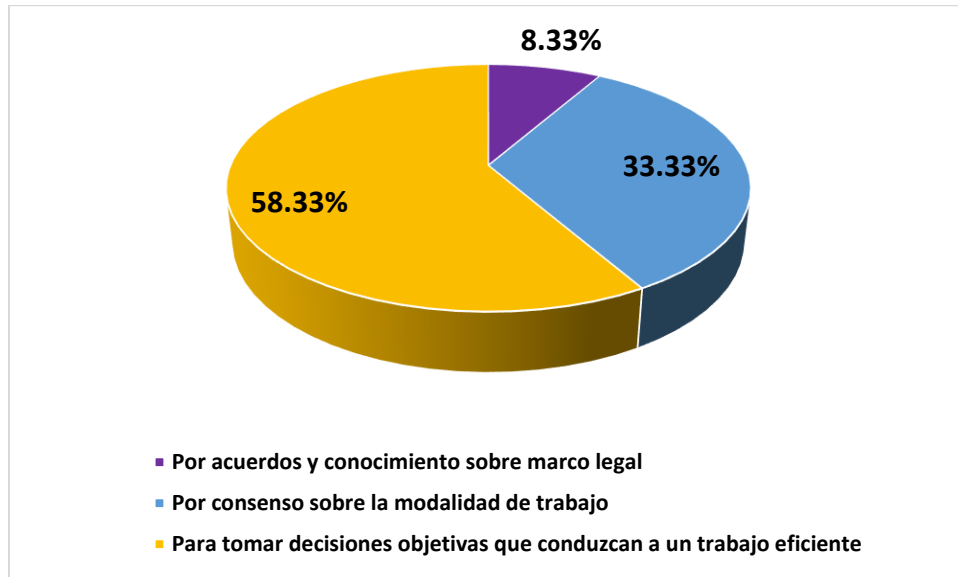
Se pudo ver que el 40% de los profesionales conforman el equipo interdisciplinario hace más de 3 años, el 33,33% lo hace desde hace entre 1 y 3 años, mientras el 26,66% lo hace de entre 3 y 6 meses.

GRÁFICO N.º 2: CONSIDERACIÓN DE SI ES NECESARIO EL ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO EN EL ENTRENAMIENTO LABORAL



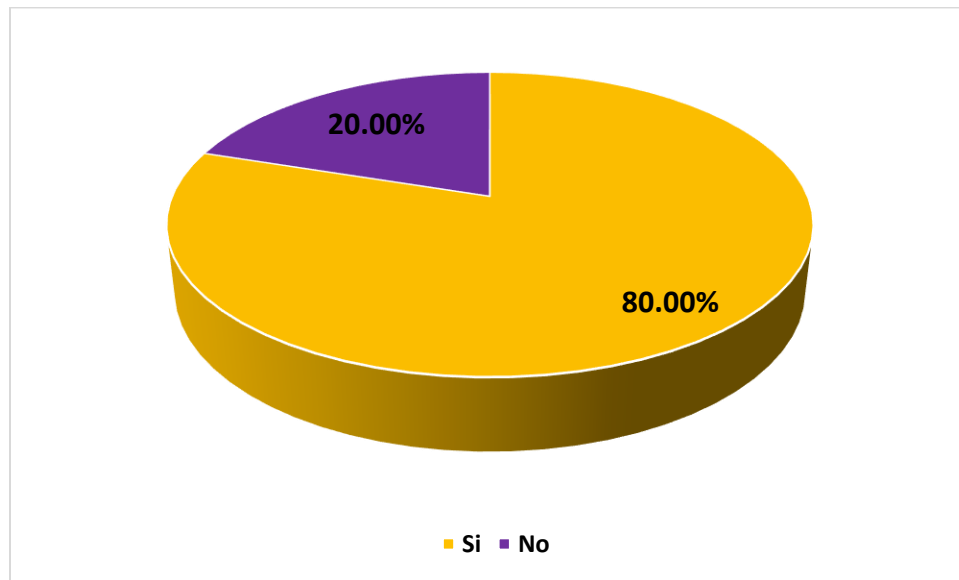
El 80% del total de la población “si” considera que es necesario el abordaje interdisciplinario en el entrenamiento laboral, mientras que el 20% considera que “no”.

GRÁFICO N° 3: RAZONES POR LAS QUE CONSIDERA QUE ES NECESARIO EL ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO EN EL ENTRENAMIENTO LABORAL



El 58,33% de los profesionales considera que la razón por la que es necesario el abordaje interdisciplinario en el entrenamiento laboral, se debe a “tomar decisiones objetivas que conduzcan al trabajo eficiente”, mientras que el 33,33% por considera que es importante por el “consenso sobre la modalidad de trabajo” y el 8,33% “por acuerdos y conocimientos sobre el marco legal”.

GRÁFICO N.º 4: CONOCIMIENTO ACERCA DEL ROL DEL TO EN ENTRENAMIENTO LABORAL (n=15)



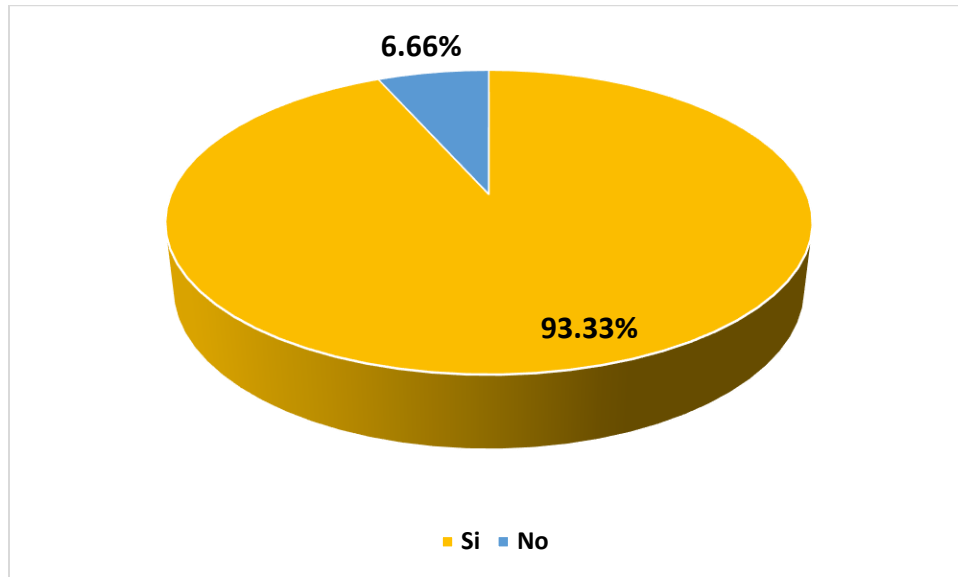
El 80% de la población respondió que “sí” conoce acerca del rol del TO en entrenamiento laboral, mientras que el 20% respondió que “no” conoce.

GRÁFICO N.º 5: CONOCIMIENTO ACERCA DEL ROL DEL TO EN EL ENTRENAMIENTO LABORAL (n=12)



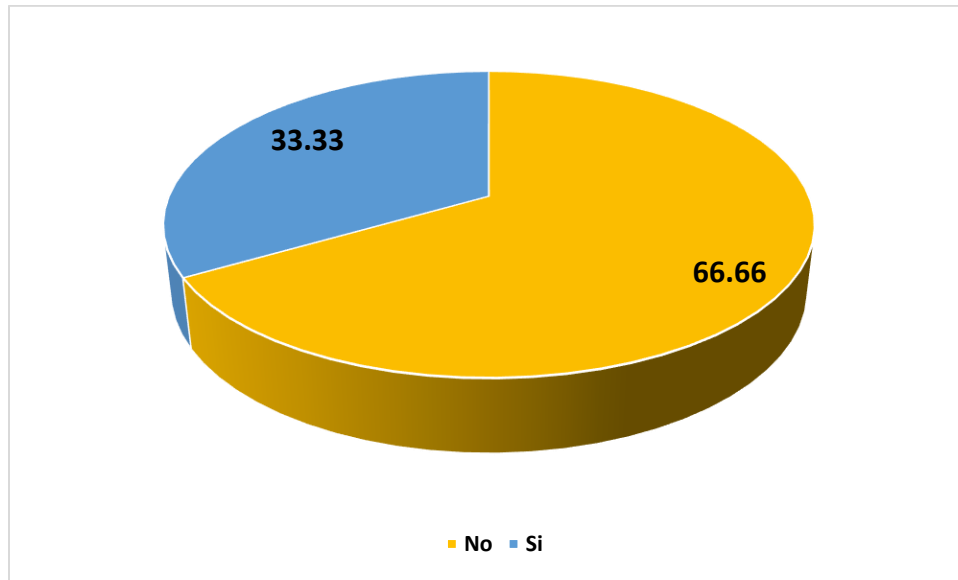
El 83,33% de los profesionales del equipo interdisciplinario considera que el TO garantiza un trabajo acorde a las capacidades del usuario, mientras que el 8,33% considera que es una incumbencia exclusiva y específica de la TO, y el 8,33% considera que él cuenta con todas las herramientas para garantizar un desempeño laboral efectivo.

GRÁFICO N.º 6: CONSIDERACIÓN ACERCA DE SI ES INDISPENSABLE EL SERVICIO DEL TO EN EL ENTRENAMIENTO LABORAL (n=15)



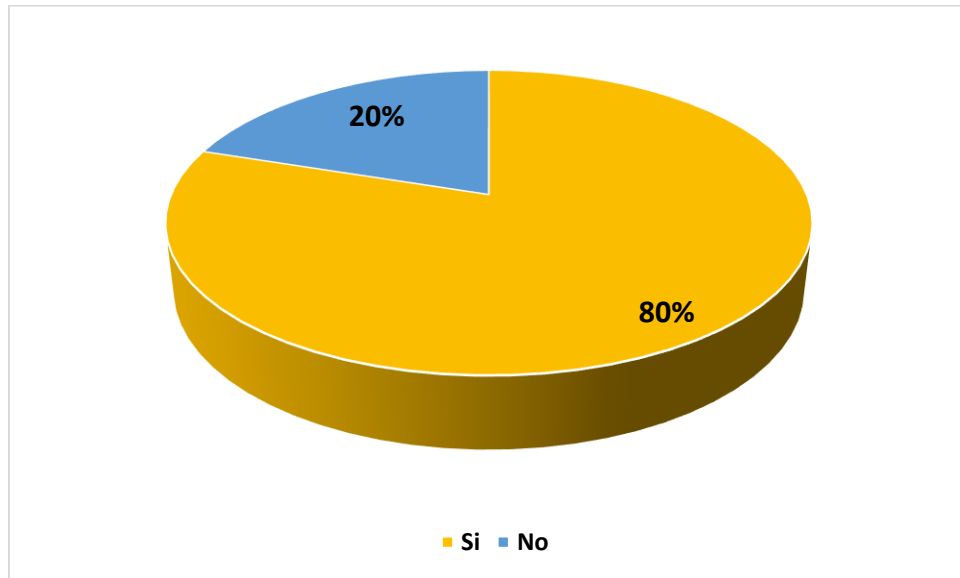
EL 93,33% respondió que considera indispensable el servicio del TO en el entrenamiento laboral, mientras que el 6,66%, respondió que “no” es indispensable.

GRÁFICO N.º 7: OBSERVACIÓN DE SI LOS PADRES Y/O TUTORES Y CONCURRENTES, RESPONDEN AL PROCESO DE ENTRENAMIENTO LABORAL



EL 66,66% (n=10) respondió que “no” observa que los padres y/o tutores y concurrentes responden al proceso de entrenamiento laboral, y solo un 33,33% (n=5) respondió que “sí” observa que responden.

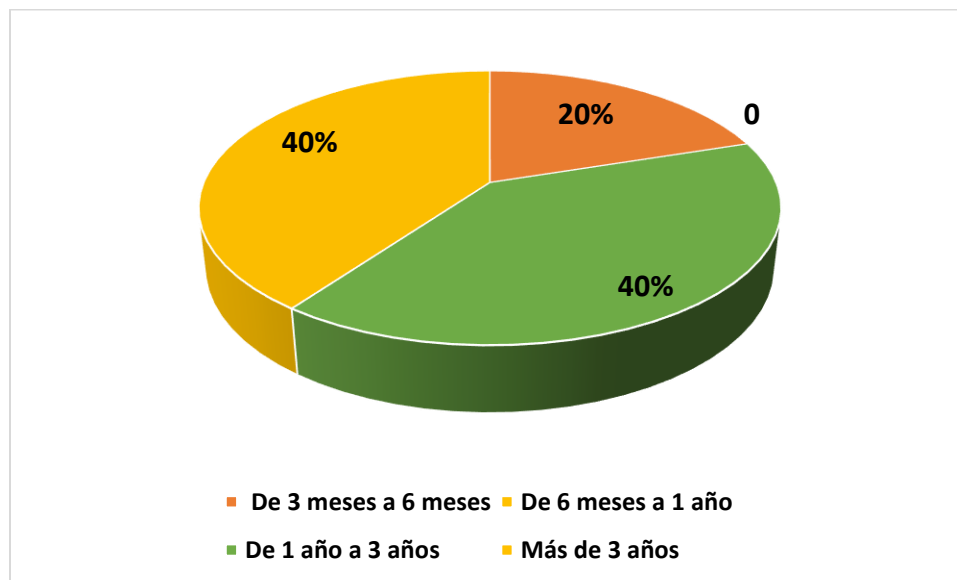
GRÁFICO N.º 8: CONSIDERACIÓN ACERCA DE SI ESTÁN CONFORMES O NO
LOS PADRES Y/O TUTORES DE LOS CONCURRENTES QUE REALIZAN
ENTRENAMIENTO LABORAL



EL 80% de los participantes respondió que “si” se encuentran conformes con el proceso de Entrenamiento laboral, mientras que el 20% respondió que “no”.

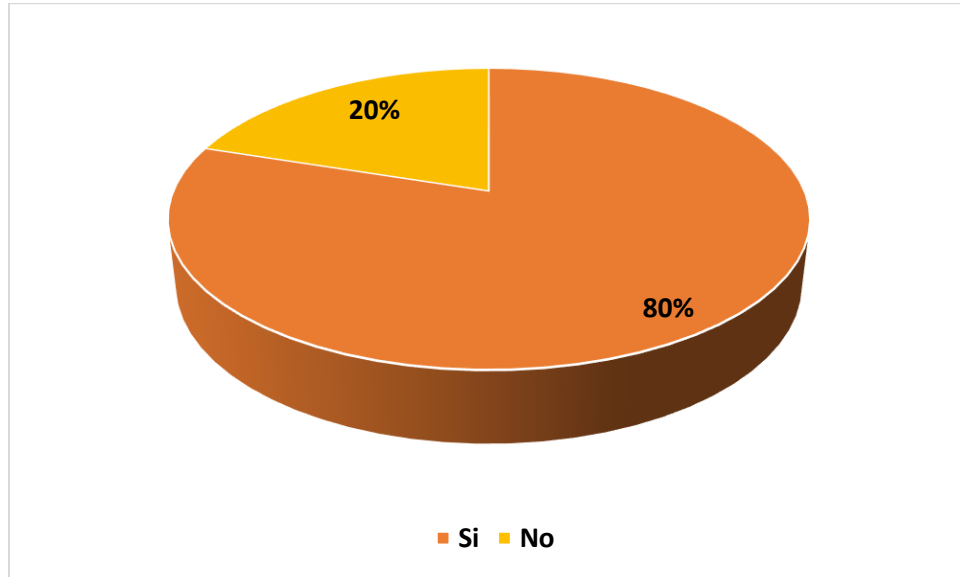
SEGUNDA UNIDAD DE ANALISIS: TERAPEUTAS OCUPACIONALES EN ENTRENAMIENTO LABORAL

GRÁFICO N.º 9: TIEMPO QUE PRESTA SERVICIO EL PROFESIONAL EN ENTRENAMIENTO LABORAL (n=15)



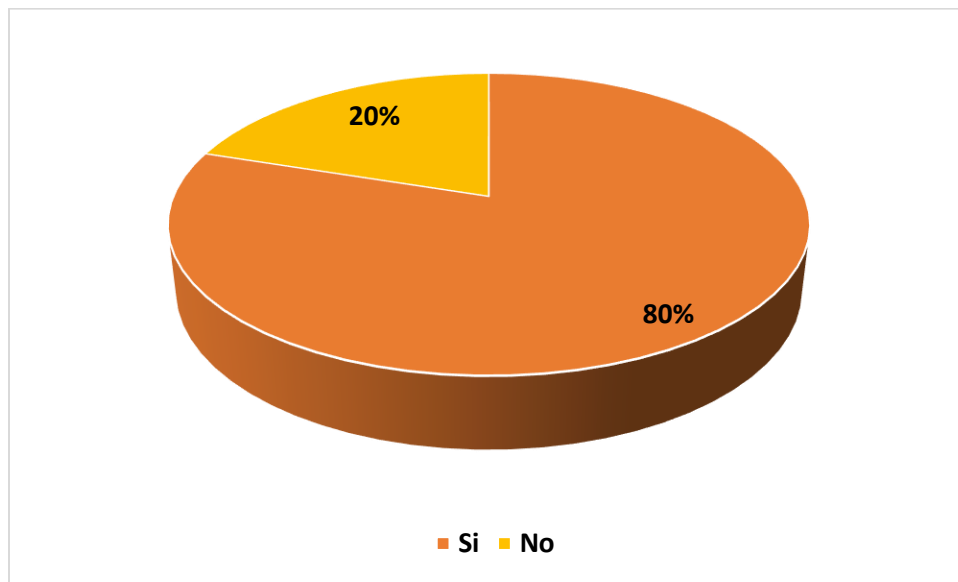
Se observa que el 40% de los terapeutas ocupacionales presta servicio hace más de 3 años, mientras, el otro 40% de entre ellos lo hace entre 1 y 3 años, y un 20% presta servicio de 3 a 6 meses.

GRÁFICO N.º 10: CONOCIMIENTO ACERCA DEL ÁREA LABORAL (n=15)



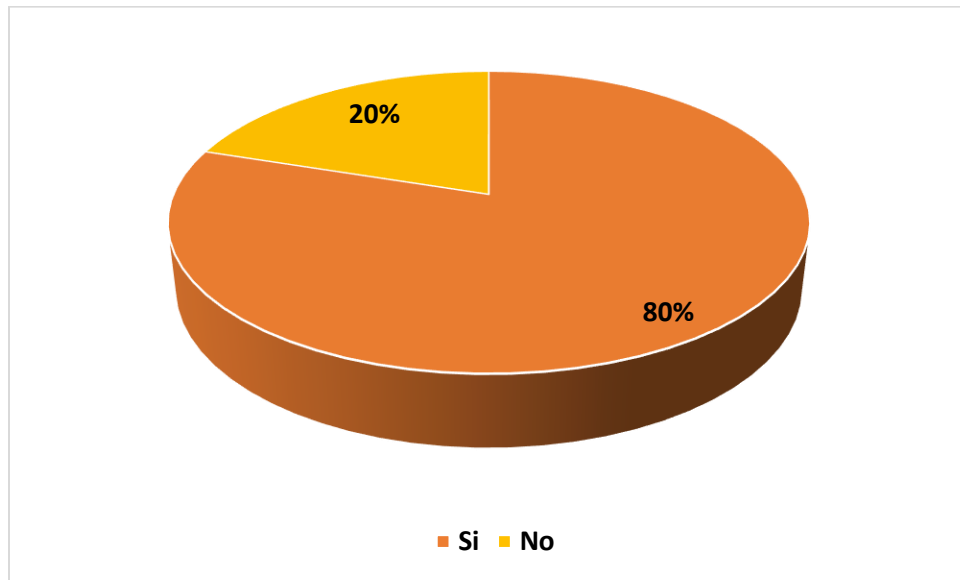
El 80% de la población encuestada “si” tiene conocimiento acerca del área laboral, mientras un 20% “no” lo tiene.

GRÁFICO N° 11: CONOCIMIENTO DEL TO ACERCA DEL ENTRENAMIENTO LABORAL (N=15)



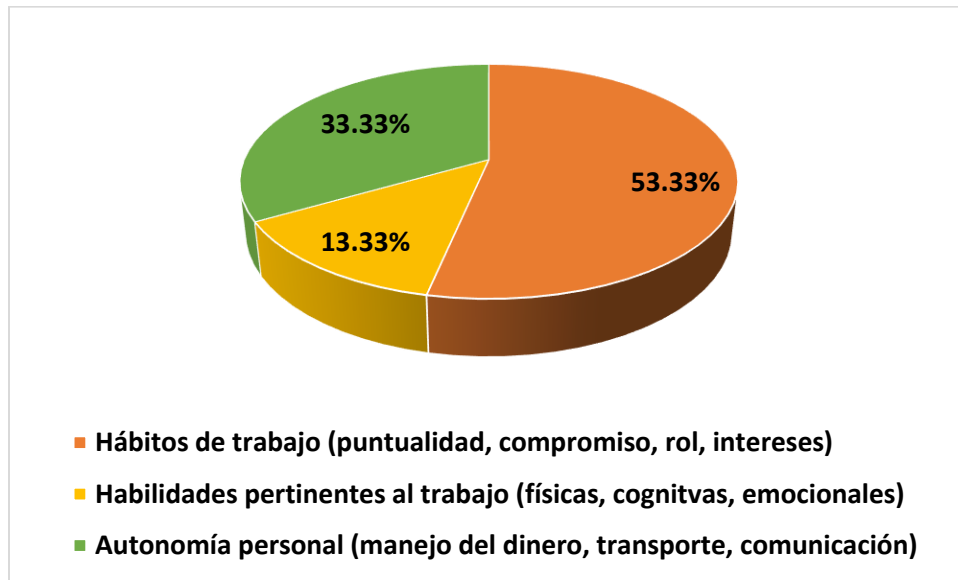
El 80% del total de la muestra “si” tiene conocimiento acerca del entrenamiento laboral, mientras un 20% “no” lo tiene.

GRÁFICO N.º 12: BRINDA HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL ENTRENAMIENTO LABORAL



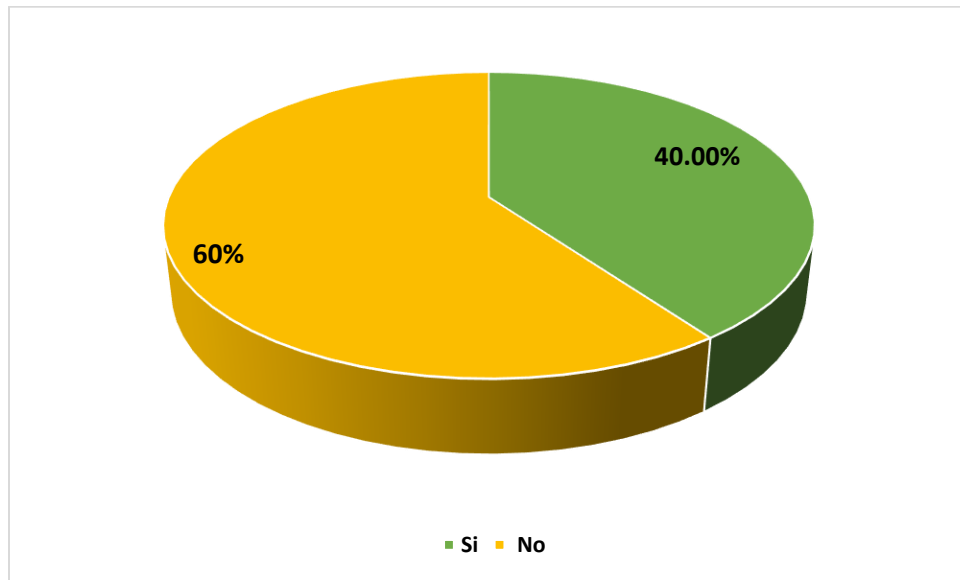
El 80% del total de la muestra “si” brinda herramientas necesarias para el entrenamiento laboral, mientras que un 20% “no” lo hace.

GRÁFICO N° 13: TIPO DE HERRAMIENTAS QUE BRINDA EL TO PARA EL ENTRENAMIENTO LABORAL



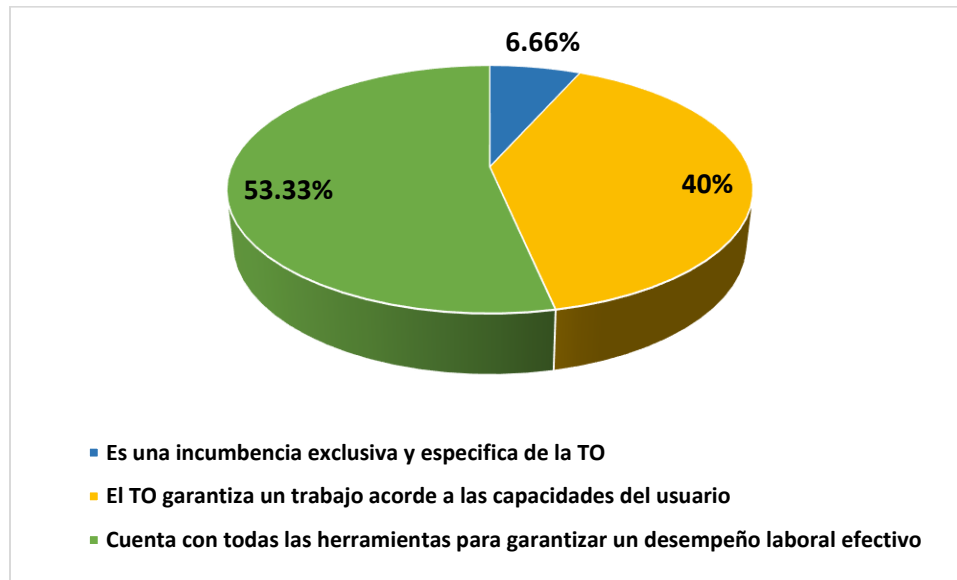
El 53,33% de los terapeutas ocupacionales considera que brinda herramientas necesarias como “hábitos de trabajo”, mientras un 33,33% brinda “autonomía personal” y un 13,33% brinda “habilidades pertinentes al trabajo”.

GRÁFICO N° 14: RESPUESTA DE LOS PADRES Y/O TUTORES DE CONCURRENTES AL PROCESO DE ENTRENAMIENTO LABORAL



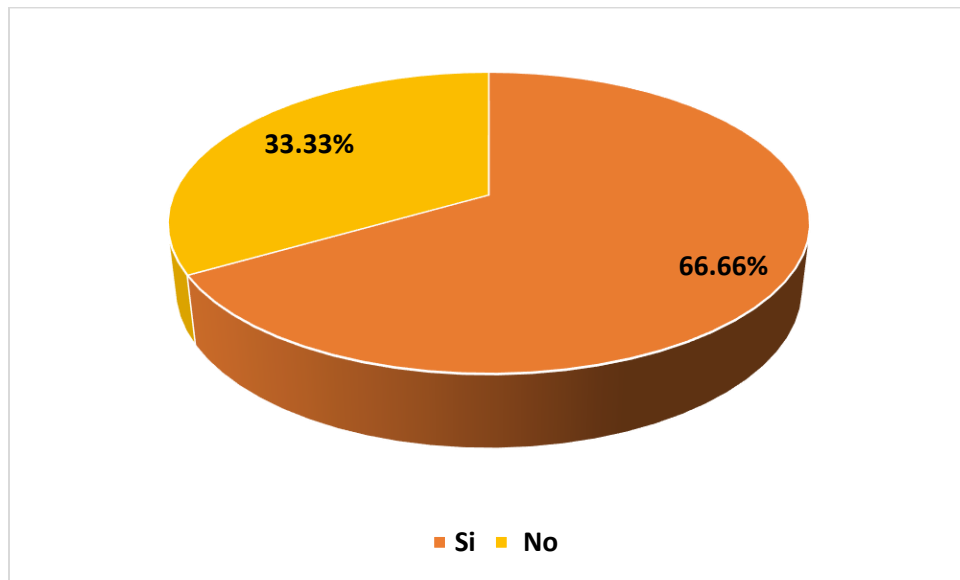
El 60% de los profesionales TO considera que los padres y/o tutores no responden al proceso de entrenamiento laboral, mientras un 40% coinciden en que éstos colaboran con el proceso de entrenamiento laboral.

GRÁFICO N.º 15: IMPORTANCIA DEL TO EN EL ENTRENAMIENTO LABORAL (n=15)



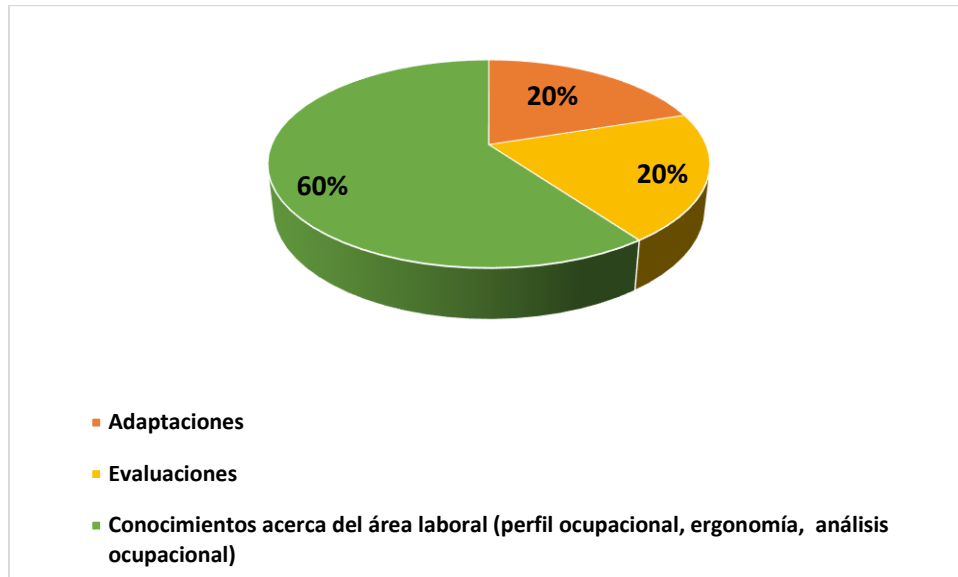
El 53,33% del total de la muestra expresa que la importancia del TO en el entrenamiento laboral se debe a que “cuenta con las herramientas para garantizar un desempeño laboral efectivo”, mientras que un 40% considera que se debe a que “el TO garantiza un trabajo acorde a las capacidades del usuario”, y un 6,66% expresa que el entrenamiento laboral “es una incumbencia exclusiva y específica del TO”.

GRÁFICO N° 16: CONSIDERACIÓN ACERCA DE SI LA CARRERA LE BRINDA AL TO LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA BRINDAR EL SERVICIO EN ENTRENAMIENTO LABORAL (N=15)



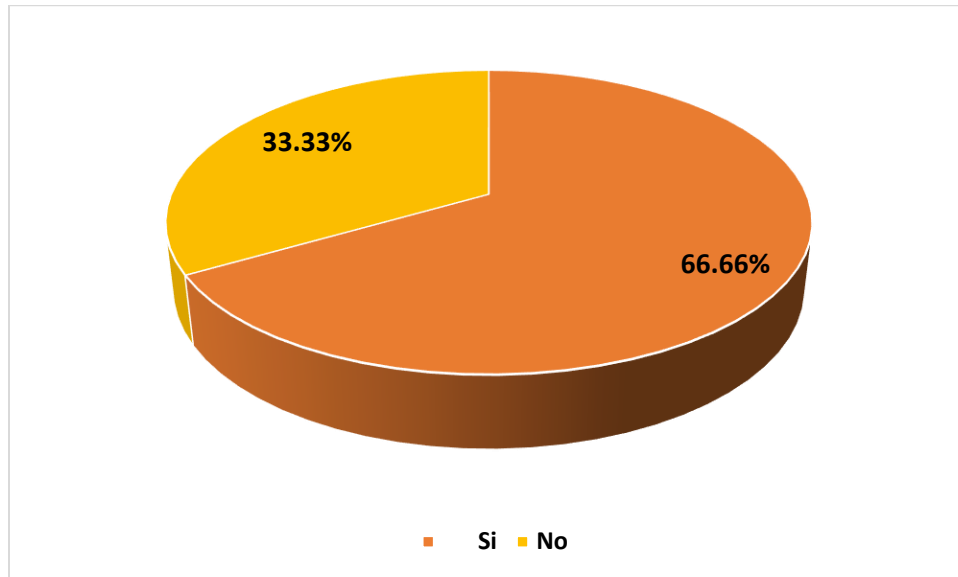
El 66,66% del total de los TO, considera que la carrera “si” le brinda las herramientas necesarias para brindar el servicio en entrenamiento laboral, mientras que el 33,33 considera que “no”.

GRÁFICO N° 17: HERRAMIENTAS QUE LA CARRERA DE TO BRINDA PARA PRESTAR SERVICIO EN EL ENTRENAMIENTO LABORAL (n=15)



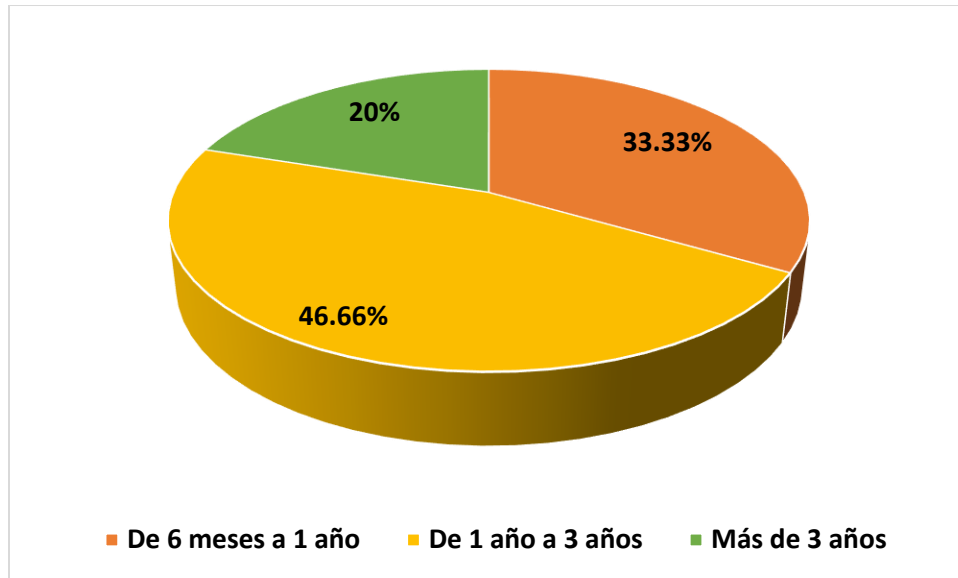
El 60% del total de la muestra, considera que la carrera le brinda Herramientas como “conocimiento acerca del área laboral” para brindar Servicio en el entrenamiento laboral, mientras que un 20% expresa que son “adaptaciones” y el otro 20% dice que son “evaluaciones” las Herramientas que la carrera le brinda.

GRÁFICO N° 18: REALIZACIÓN DE CAPACITACIONES O ESPECIALIZACIONES CON RESPECTO A SU ROL EN ENTRENAMIENTO LABORAL (n=15)



El 66.66% del total de la muestra “si” realiza capacitaciones o especializaciones con respecto a su rol en entrenamiento laboral, mientras que el 33.33% “no” realiza capacitaciones o especializaciones.

GRÁFICO N° 19: ULTIMA CAPACITACIÓN REALIZADA POR T.O LABORAL

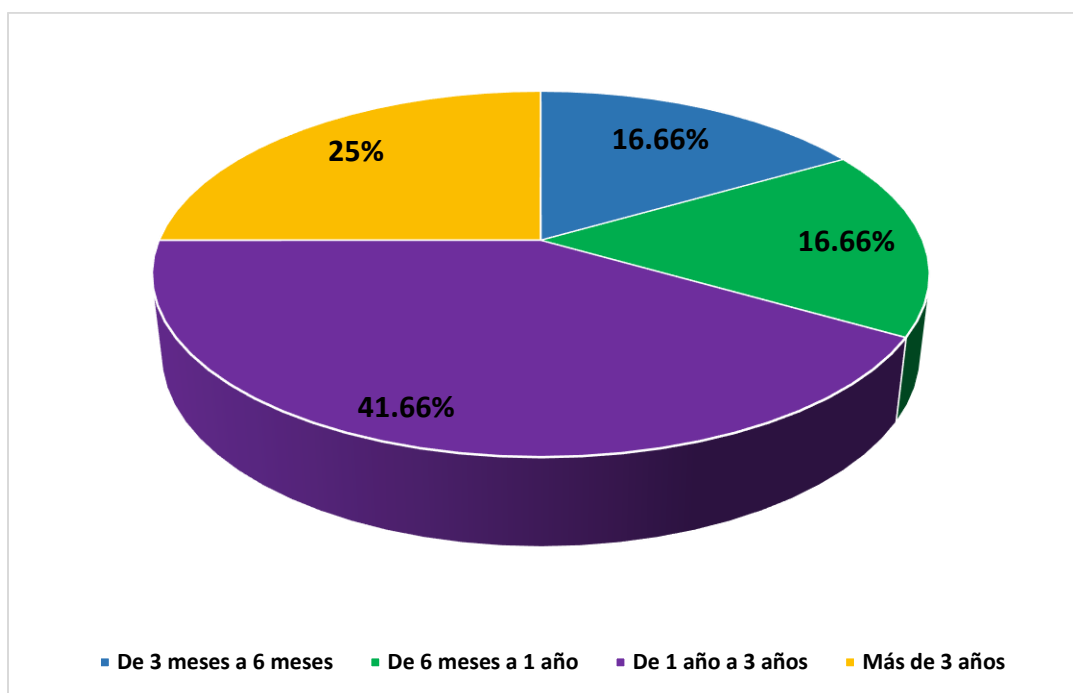


El 46.66% del total de la muestra realizó su última capacitación de 1 a 3 años atrás, mientras que 33.33% expresa que las realizó entre hace 6 meses y 1 año, y el otro 20% dice que las realizó hace más de 3 años

TERCERA UNIDAD DE ANALISIS: PADRES Y/O TUTORES DE JOVENES ADULTOS QUE REALIZAN ENTRENAMIENTO LABORAL

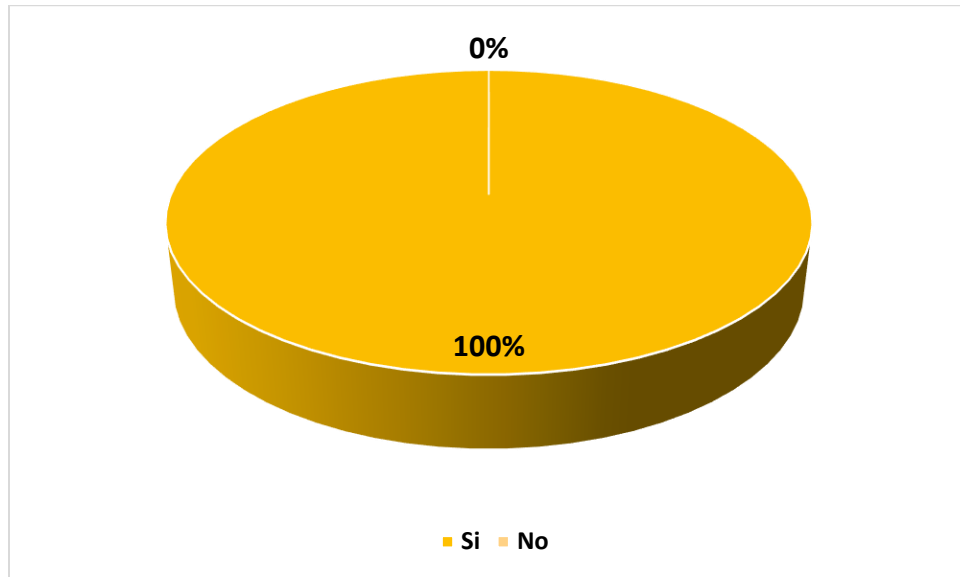
GRÁFICO N° 20: TIEMPO QUE RECIBE SU HIJO/A ENTRENAMIENTO LABORAL

(n=12)



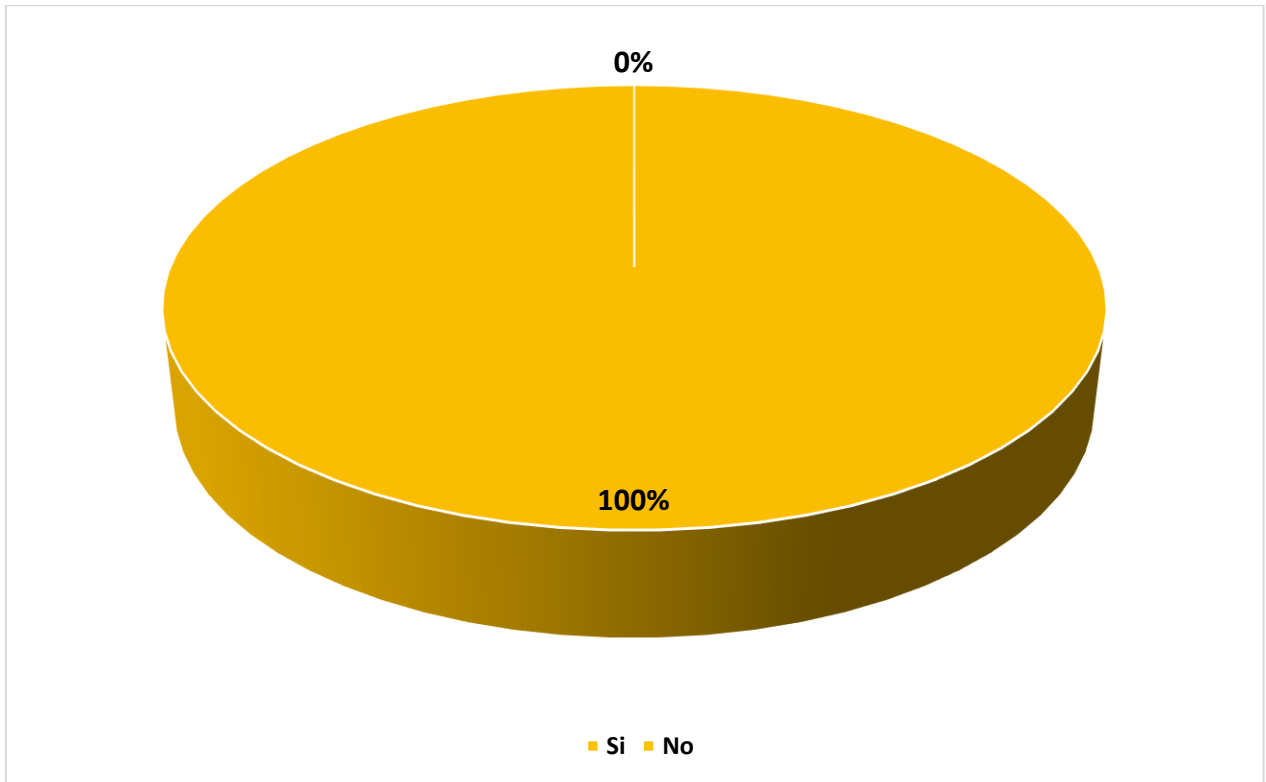
Se observa que el 41,66% de los jóvenes adultos realizan entrenamiento laboral en hace 1 a 3 años, el 25% hace más de 3 años, mientras el 16,66% concurre al proceso en un periodo de 3 a 6 meses y el otro 16,66% entre 6 meses y 1 año.

GRÁFICO N°21: CAMBIOS EN CUANTO A LA INDEPENDENCIA PARA EL DESEMPEÑO EN LAS AVD INSTRUMENTALES



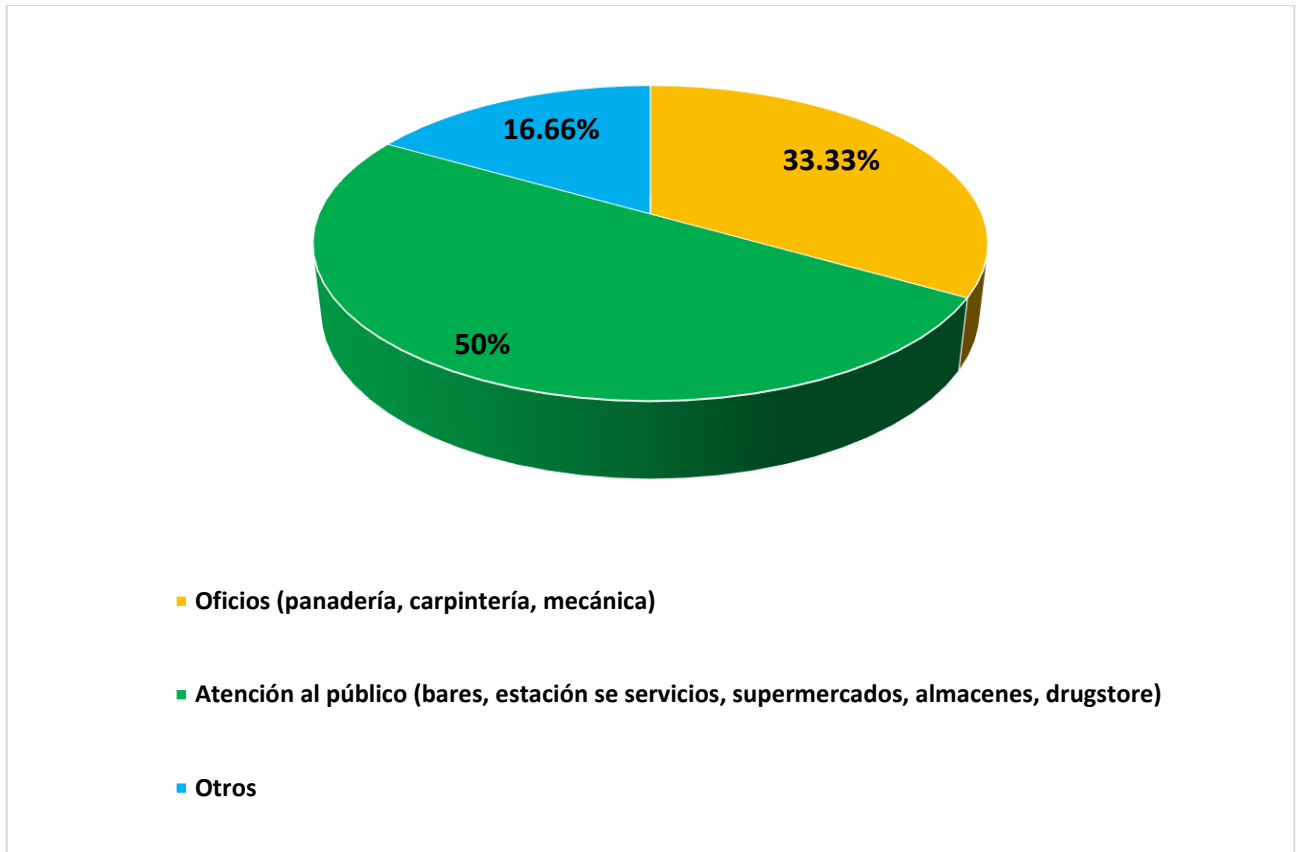
Se pudo observar que el 100% de los padres coinciden en que observaron cambios en la independencia de los hijos en las AVD Instrumentales a partir del transcurso del proceso de entrenamiento laboral.

GRÁFICO N°22: DEMOSTRACIÓN DE INTERÉS DEL USUARIO RESPECTO AL ÁMBITO Y LA VIDA LABORAL



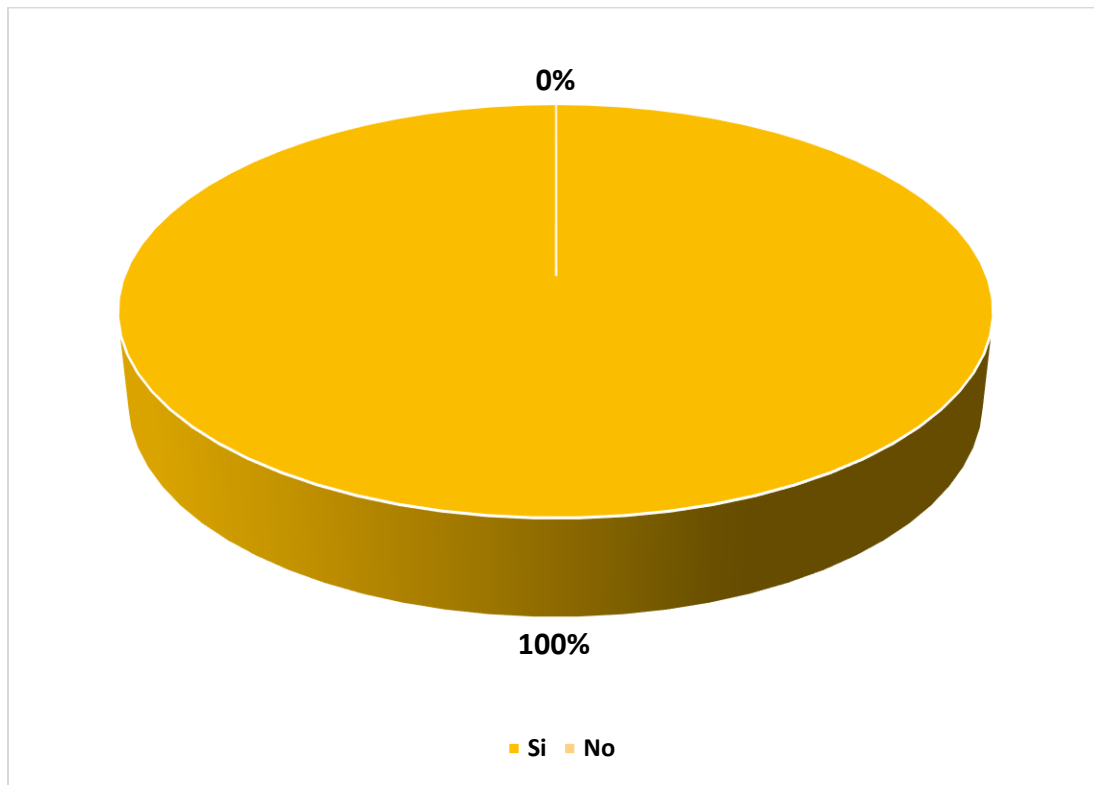
A partir de la encuesta administrada a los padres y/o tutores de los jóvenes adultos, se pudo ver el 100% de ellos expresan que sus hijos demuestran interés por proyectar acerca del ámbito laboral en todos sus aspectos.

GRÁFICO N°23: OFICIOS SOBRE LOS QUE MUESTRA INTERÉS EL USUARIO



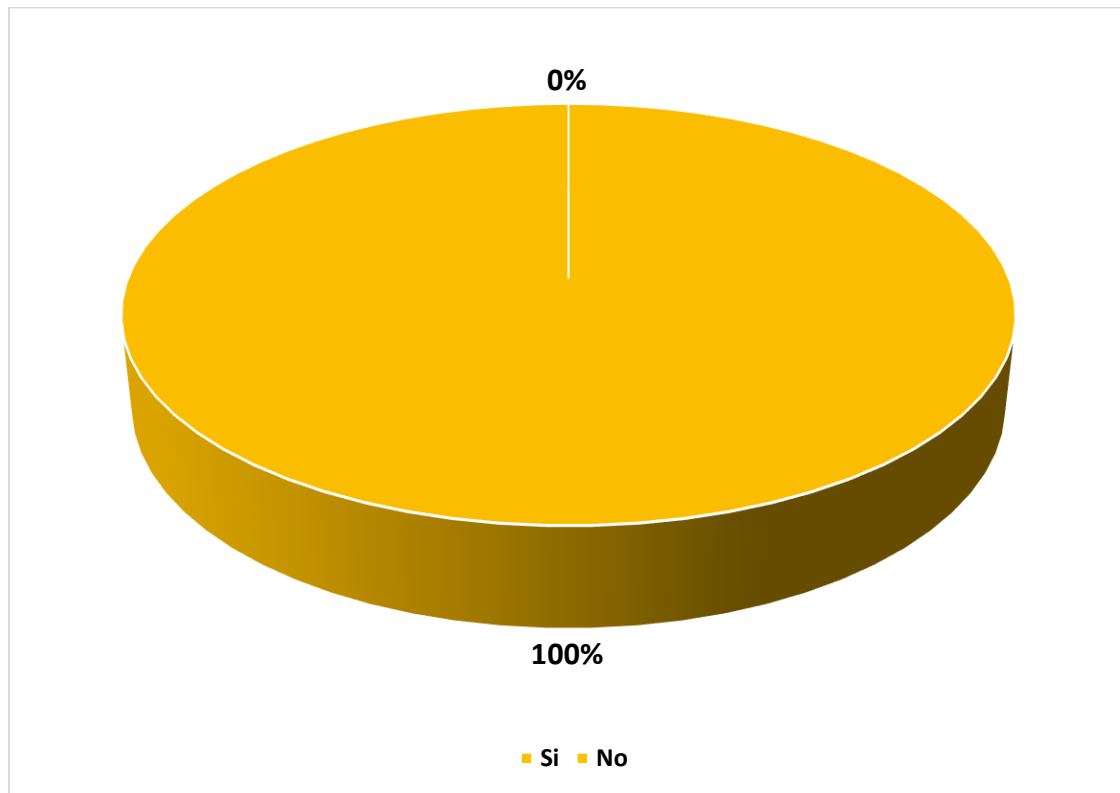
El 50% de los concurrentes, demuestran que sus proyecciones están enfocadas en el desempeño de un trabajo vinculado a la atención al público, mientras el 33,33% lo tiene en oficios. También se pudo observar que el 16,66% de la población restante, expresó tener interés en otros trabajos como, por ejemplo, ser administrativos en una empresa.

GRÁFICO N° 24: PERCEPCIÓN DE PADRES Y/O TUTORES SOBRE EL SENTIMIENTO DE UTILIDAD DE SU HIJO DESDE QUE REALIZA ENTRENAMIENTO LABORAL



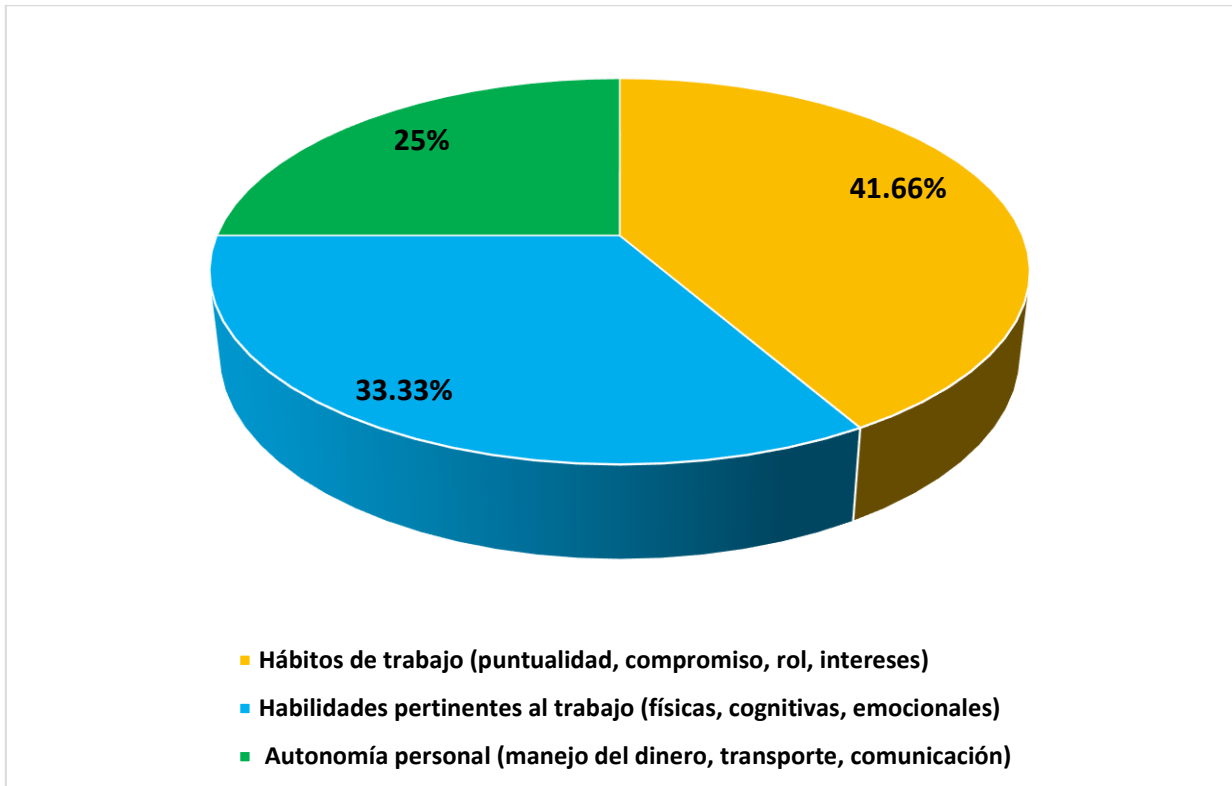
El 100% de los padres/tutores de los usuarios de entrenamiento laboral, respondieron que sus hijos experimentan sentido de competencia para poder realizar actividades laborales, desde que iniciaron el proceso de entrenamiento laboral.

GRÁFICO N° 25: APORTE DEL T.O EN CUANTO A HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA QUE EL CONCURRENTE SE ENCUENTRE PREPARADO/PREDISPUERTO PARA INGRESAR AL ÁMBITO LABORAL



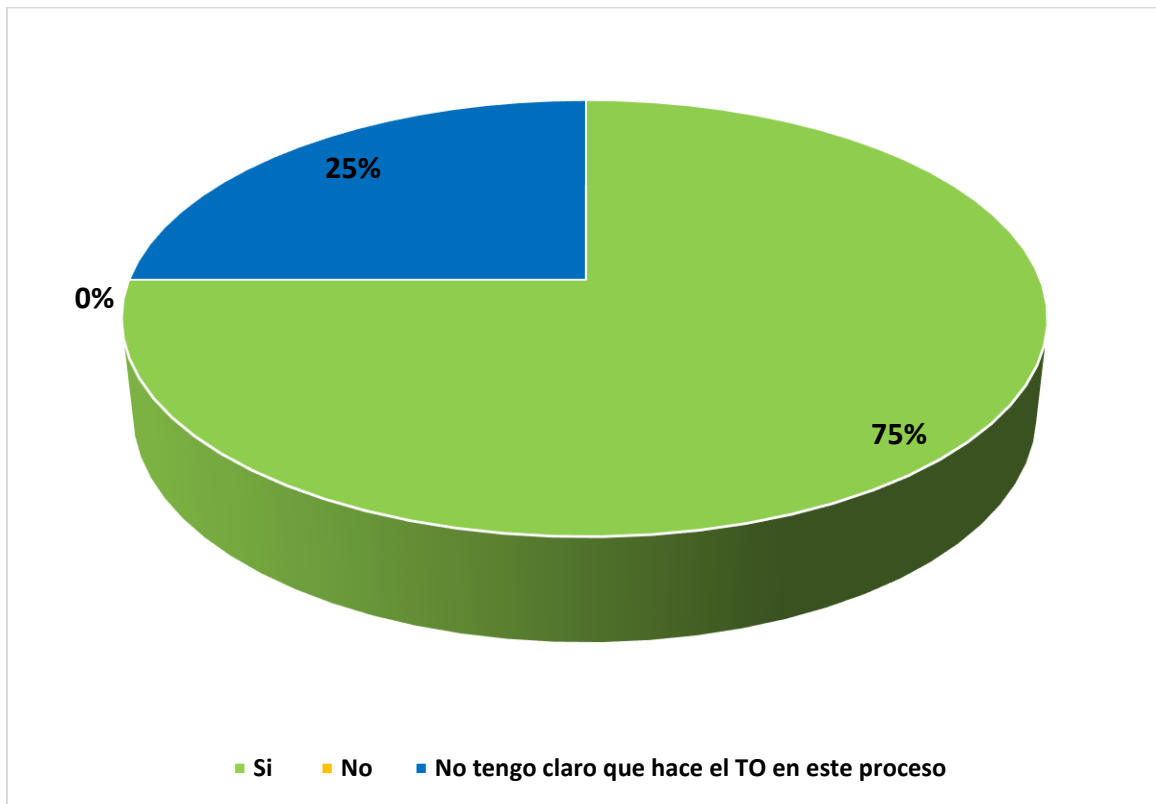
De la cantidad total de padres encuestados, el 100% coincidió en que la TO brinda herramientas necesarias para que su hijo/a se sienta preparado para ingresar al ámbito laboral.

GRÁFICO N° 26: HERRAMIENTAS QUE LOS PADRES Y/O TUTORES CONSIDERAN QUE LES BRINDA LA T.O



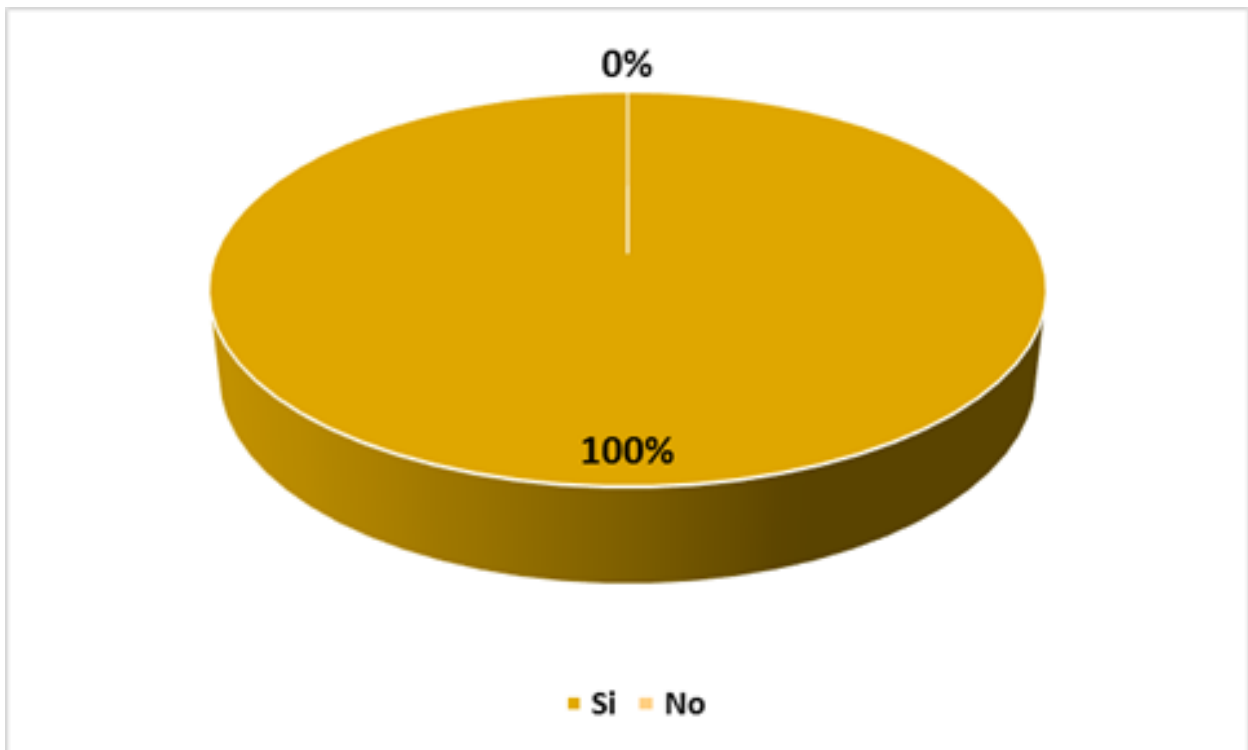
A partir de los resultados mostrados en el gráfico N°25, el 41,66% pudo expresar que la herramienta que aporta el TO son hábitos de trabajo, el 33,33% son habilidades pertinentes al trabajo, mientras que el 25% restante coincidió en que aporta mayor autonomía personal.

GRÁFICO N°27: LOS PADRES Y/O TUTORES CONSIDERAN INDISPENSABLE EL SERVICIO BRINDADO POR EL T.O EN EL PROCESO DE ENTRENAMIENTO LABORAL



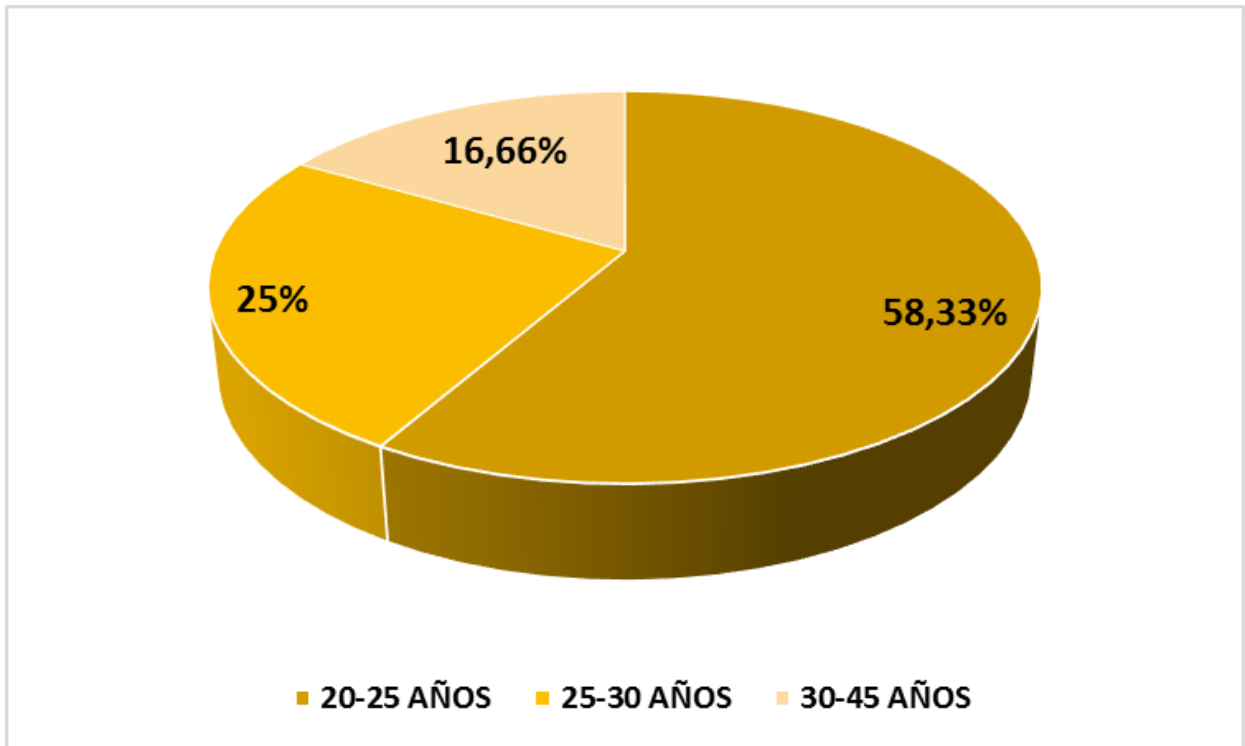
En este gráfico se expresa que el 75% de los padres/tutores consideran que el t.o es indispensable en el proceso de entrenamiento laboral, como prestador de este servicio, mientras el 25% no tiene claro de qué se trata esta disciplina.

GRÁFICO N°28: PRESENTA PROYECTO/PLANES PARA PONER EN PRACTICA CONOCIMINTOS Y HERRAMIENTAS ADQUIRIDAS EN ENTRENAMIENTO LABORAL



De la población completa de encuestas, el 100% de los padres/tutores expresan que están dispuestos a proyectar algún emprendimiento o fuente laboral para su hijo/a para concretar los conocimientos, herramientas y habilidades adquiridas en el entrenamiento laboral.

GRÁFICO N°29: EDADES DE LOS USUARIOS QUE REALIZAN ENTRENAMIENTO LABORAL



Capítulo 6

CAPÍTULO 6

DISCUSION E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Se trabajó con un total de 42 personas, de las cuáles, 15 son profesionales que integran los equipos interdisciplinarios, 15 son t.o que trabajan o trabajaron en el ámbito laboral y 12 padres/tutores de jóvenes adultos que realizan entrenamiento laboral. Cada uno de ellos conforman una unidad de análisis distinta.

Se aplicaron las entrevistas teniendo en cuenta a los actores involucrados. Para facilitar la apreciación de los resultados se dividirá el análisis de la siguiente manera:

- 1.Importancia de la presencia de un t.o en el proceso de entrenamiento laboral
- 2.Las herramientas que brinda el t.o a los usuarios del proceso de entrenamiento laboral
- 3.Rol del t.o en entrenamiento laboral

1. Importancia de la presencia de un t.o en el proceso de entrenamiento laboral

Según las distintas poblaciones que se entrevistaron, las tres coincidieron en un 100% en que es importante la presencia del t.o en entrenamiento laboral. Los t.o consideran que la razón por la que deben estar presentes es que cuentan con todas las herramientas necesarias para garantizar un desempeño laboral efectivo. Algunas de esas herramientas son “conocimiento acerca del área laboral”, adaptaciones y evaluaciones.

2. Las herramientas que brinda el t.o a los usuarios del proceso de entrenamiento laboral

Con respecto a esta división, se pudo observar que los profesionales y los padres de los jóvenes adultos coinciden en que las herramientas y beneficios que brinda el t.o son la generación de hábitos de trabajo y en segunda categoría, habilidades pertinentes al trabajo.

Tomando lo expuesto en el antecedente **Inclusión laboral de personas con DI, beneficios en su calidad de vida**, el cual expone: “... el proceso de formación laboral, en el cual se llevan a cabo acciones de entrenamiento, ubicación y práctica laboral con el fin de que la persona trabajadora adquiera conocimiento, destrezas y habilidades relacionadas con el puesto de trabajo.” Coinciden con los resultados de mi investigación, ya que pude observar que la mayoría de las respuestas en cada unidad de análisis, está relacionada con este criterio. También con respecto al trabajo **Terapia Ocupacional en comunidad: Estudio de Caso de una familia en situación de riesgo social de la ciudad de Marcos Juárez**, donde expresa que sus resultados muestran que la mayoría de los miembros de la familia afirmaron que se produjeron cambios en sus roles ocupacionales luego de experimentar una inclusión laboral. En este criterio también se coincide según los resultados de este trabajo, ya que los padres de los jóvenes adultos expresan observar que sus hijos tienen mayor motivación e interés por las actividades laborales.

3. Rol del t.o en entrenamiento laboral

Los profesionales de los equipos interdisciplinarios, tienen conocimiento acerca del rol del t.o en entrenamiento laboral, expresando junto con los t.o en que su rol está determinado por sus facultades de garantizar un trabajo acorde a las capacidades del joven adulto, su intervención está dirigida a realizar adaptaciones, evaluaciones y análisis de perfiles ocupacionales y de contexto.

Como también lo expresa la investigación tomada como antecedente, “Esta intervención se realiza a través de modificaciones y adaptaciones en él (ambiente del individuo), minimizando o eliminando las barreras físicas, psicológicas y semánticas; haciendo participe a la familia de la persona de manera que reconozca y colabore en el tratamiento”. Por lo que nuevamente coincido según los resultados que se tuvieron en las encuestas a las distintas unidades de análisis.

La TO es una profesión que interviene en los ámbitos sanitario, educativo, laboral, judicial y social-comunitario. Sus profesionales brindan servicios a personas de diferentes grupos etarios que, al presentar situaciones de estrés, enfermedad, discapacidad y/o disfunciones ven

afectado su desempeño ocupacional, su calidad de vida, y por consiguiente su salud integral. Esas personas requieren de la atención especializada a fin de desarrollar destrezas, habilidades y capacidades que les permitan reposicionarse ante nuevas situaciones, mejorar su capacidad funcional, la calidad de vida y alcanzar el máximo grado de autonomía personal, como muestra el gráfico n° 13. En él se puede demostrar que la TO tiene las competencias necesarias para generar habilidades y destrezas necesarias para una actividad laboral competente.

El instrumento de intervención de la T.O son las ocupaciones y actividades que realizan todos los seres humanos a lo largo de sus vidas desde que nacen hasta el final de la misma.

Éstas implican tanto aquellas que aprendemos y nos son transmitidas a través de las relaciones vinculares y de la cultura como: las actividades básicas de la vida diaria (higiene, arreglo personal, etc.), actividades instrumentales de la vida diaria (manejo del dinero, transporte, etc.), ocio, juego, trabajo, educación, participación social y tiempo libre. (gráfico n°21)

Para comprobar esto, se entrevistó a los padres/tutores preguntándoles si observaron cambios en sus hijos en cuanto a la independencia para realizar AVD instrumentales, como el manejo de los medios de transporte, por ejemplo, desde que realizaban entrenamiento laboral y claramente se puede observar una respuesta favorable, lo cual significa que la TO brinda beneficios a los usuarios desde su intervención.

Esto nos lleva a evocar la definición de entrenamiento laboral, el cual es un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a detectar y desarrollar en las personas, aptitudes, capacidades y habilidades que les permitan prepararse para desempeñar de manera eficiente una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad. La formación laboral es un medio de desarrollo de aptitudes profesionales. Es un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo. En el gráfico número 26, muestra la opinión de los padres/tutores acerca de cuáles son las herramientas que provee este proceso de entrenamiento laboral a sus hijos, la mayoría de ellos coinciden en que donde vieron mayor progreso, fue en los hábitos de trabajo. Esta categoría tenía algunos ejemplos como intereses y compromiso, el cual se demuestra claramente en el gráfico número 22 que se muestra más adelante.

El área laboral del t.o tiene su origen en la necesidad de integrar al hombre al contexto social y económico, al igual que la de responder a las demandas actuales de la sociedad permitiendo

ubicarse esta disciplina como herramienta fundamental en el proceso laboral. En el gráfico n° 6 se refleja la pregunta que se les realizó a los profesionales de los equipos interdisciplinarios acerca de si consideran importante el servicio del t.o, según lo que podían opinar desde su disciplina, se pudo ver que la mayoría considera que la TO es indispensable en el proceso de entrenamiento laboral, justamente por la mirada holística que la TO tiene del usuario. Su intervención se planifica considerando todos los componentes que integran a la persona, pero con mayor énfasis en dar una respuesta a las demandas del mismo.

La aplicación de un entrenamiento laboral tiene por objetivo:

- Desarrollar y adecuar las capacidades, intereses, y habilidades según las posibilidades de cada individuo.
- Posibilitar la utilización de las capacidades y habilidades para el aprendizaje de un oficio o profesión que le permita a la persona interesarse a un trabajo acorde a sus intereses y a los de la comunidad
- Desarrollar conductas sociales adecuadas al medio laboral
- Crear hábitos de trabajo
- Seleccionar convenientemente las tareas, puesto de trabajo u ocupación a enseñar en relación a las capacidades del individuo y a los requerimientos del mercado
- Utilizar métodos de enseñanza-aprendizaje laboral de acuerdo a las condiciones de la persona
- Realizar estudios del mercado previo a la elaboración de los programas de formación profesional.

Todas las facultades que vuelca el t.o en cada una de sus intervenciones fueron adquiridas durante el cursado de su carrera. La mayoría de los terapeutas coincidieron en que este cursado les brindo información acerca de sus incumbencias en el ámbito laboral, accediendo a un rol competente y activo en este ámbito de actuación.

Siguiendo con el Modelo de Ocupación Humana, los roles son aquellas posiciones que ocupan los individuos en diferentes grupos sociales y las obligaciones que acompañan a estas posiciones, define quien es cada uno y que tareas debe desempeñar, sirve como una fuente de identidad.

El trabajo para las personas con DI es un elemento esencial para su desarrollo personal y para su participación e inclusión en la sociedad.

Sea cual sea la modalidad de trabajo que se realiza, este le da un sentido a la vida del individuo al tener una motivación real para esforzarse y desempeñar una rutina diaria, participando y aportando a la sociedad de la cual es parte

En los gráficos n° 22 y 28, puede observarse claramente que desempeñar un rol activo, competente en el área laboral por parte de las PcD es completamente beneficioso, ya que aporta al autoestima y sentido de competencia en ellos, permitiéndoles proyectarse como personas independientes y autónomas.

De esta manera, participar de la vida laboral es un imperativo para todas las personas en edad de trabajar, pues es una de las principales vías de satisfacción personal e inclusión social, a las que todos tenemos derecho, independientemente de nuestra condición. El individuo, al tener un empleo, puede optar a mejores condiciones laborales y/o a escoger su trabajo según su área de interés.

Con las estadísticas del grafico n° 29, se pudo comprobar que no hay una edad determinada para iniciar y realizar el proceso de entrenamiento laboral.

Realizar un proceso de entrenamiento laboral también permite brindarles conocimientos a los concurrentes acerca de cuáles pueden ser sus posibles trabajos, cuáles serían los más aptos para ellos y mostrarles acerca de los beneficios, demandas que estos requieren.

Durante la investigación se averiguo cuáles eran los puestos de trabajo por lo que mostraban mayor interés, y la mayoría quiere ocupar puestos que impliquen atención al público.

Conocer acerca de cada una de las leyes y decretos, también nos brinda a nosotros como terapeutas ocupacionales, la posibilidad de asegurar el acceso de PcD a un trabajo digno y acorde a las habilidades y capacidades existentes. Son herramientas que serán aplicables al momento de afirmar una inclusión laboral y garantizar a los usuarios un puesto de trabajo, ya que actualmente rige un artículo donde asegura el 4% de la taza total de empleos a PcD.

“El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias

de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación”

Algunas de estas leyes que regulan son:

Ley N°22.431: SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE DISCAPACITADOS

El sistema de protección integral de las personas con discapacidad tiene como objetivo asegurar la atención médica, la educación y la seguridad social. También promueve la concesión de franquicias y estímulos dentro del mundo del trabajo.

Una de las declaraciones de esta ley, es la atención holística de la PcD, llevándonos a la necesidad de trabajar de manera conjunta con otros profesionales.

Para conocer si los profesionales que participan en entrenamiento laboral tienen consciencia acerca de este trabajo interdisciplinario, se les pregunto si consideraban necesario el trabajo en equipo y cuáles eran las razones, a lo que el 80% de ellos coincidieron en que es necesario.

Régimen Federal de Empleo Protegido. Ley N° 26.816

Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitando la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los organismos responsables para generar condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.

Para cerrar este análisis y discusión, podemos comprobar a partir de las encuestas realizadas a 3 poblaciones diferentes, que el t.o tiene un rol muy importante dentro del proceso de entrenamiento laboral y brinda numerosos beneficios a los usuarios, por lo que se puede considerar de importancia su presencia en el equipo interdisciplinario en formación laboral.

Capítulo 7

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Según los resultados recolectados mediante la aplicación de una encuesta estructurada tipo cuestionario a 3 poblaciones diferentes, puede concluirse que:

- Según profesionales de equipos interdisciplinarios, terapeutas ocupacionales y padres/tutores de concurrentes que realizan formación laboral, la intervención del t.o tiene una marcada importancia en el proceso de entrenamiento laboral, ya que todos coincidieron que aportan herramientas y se reflejaron beneficios en el desempeño de los usuarios desde que comenzaron a realizar formación laboral
- Según las respuestas de los profesionales y padres/tutores, se pudo ver que hay un conocimiento y un nivel de consciencia considerable sobre la importancia de la presencia de un TO en entrenamiento laboral. Así como también en minoría, hubo participantes que no sabían de qué se trata esta disciplina.

El total de la población de profesionales asienten que es muy importante la intervención del TO en el proceso de formación laboral

- Se puede concluir que el rol del t.o en el proceso de formación laboral está determinado por garantizar un trabajo acorde a las capacidades del usuario y contar con todas las herramientas para garantizar un desempeño laboral efectivo, estas herramientas incluyen evaluaciones, adaptaciones, construcción de perfiles ocupacionales, etc.
- Los beneficios que aporta el TO a los jóvenes adultos en el proceso de entrenamiento laboral son; hábitos de trabajo, como ser arreglo personal, puntualidad, compromiso, etc. Habilidades pertinentes al trabajo y autonomía personal lograda por medio del logro de competencia en AVD instrumentales. Otros de los beneficios que genera la

“TO en entrenamiento laboral en jóvenes con discapacidad intelectual”

Mariana de Jesús Guindo

TO mediante esta intervención es a nivel emocional y social, mediante el desarrollo de interés, motivación, sentimiento de competencia y habilidad.

Un proceso laboral efectivo está determinado por el nivel de competencia, interés y motivación del usuario, el apoyo por parte de familia habilitando estas capacidades del hijo/a al brindarle apoyo emocional. Las facultades del equipo interdisciplinario a cargo del proceso de entrenamiento funcional y el acceso por parte de los empleadores a garantizar un puesto de trabajo acorde al entrenado.

RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado este trabajo de investigación, en cual inicie con información teórica y luego realice trabajo de campo, en el cual recolecte datos con los que pude llegar a construir las conclusiones expuestas anteriormente, puedo elaborar las siguientes recomendaciones con respecto al labor del t.o en el ámbito laboral:

1. Comprometernos como terapeutas ocupacionales a conocer aún más sobre nuestro desempeño en el área laboral
2. Ejecutar actividades de promoción en la sociedad e instituciones sobre la importancia del t.o en el ámbito laboral
3. Priorizar siempre los intereses de los usuarios para así asegurar una inclusión laboral efectiva
4. Promover proyectos de creación de mayor numero de espacios e instituciones que brinden servicios de entrenamiento laboral
5. Realizar talleres para el público en general, pero especialmente para padres y/o tutores de los concurrentes para dar a conocer acerca de los beneficios del proceso de entrenamiento laboral para su hijo, favoreciendo así mayor colaboración por parte de los mismos

BIBLIOGRAFIA

- ⇒ Agusti, L. (2011). TO en comunidad: Estudio de Caso de una familia en situación de riesgo social de la ciudad de Marcos Juárez. Universidad Abierta Interamericana.
- ⇒ Darmstadter, A. Z. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Santiago de Chile.
- ⇒ Fernando Mulas, M. R. (2018). Trastorno del desarrollo intelectual. Superposiciones con el trastorno del espectro autista y el trastorno por déficit de atención e hiperactividad. Medicina (Buenos Aires), Vol. 78 (Supl. II): 63-68.
- ⇒ Kielhofner, G. (2011). Modelo de la ocupación humana. Teoría y aplicación. Medica panamericana.
- ⇒ R.H., S. (2014). Metodología de la Investigación. México DF, México: McGRAW-HILL.
- ⇒ Silva, M. J. (2013). Tesis Inclusión laboral de personas con DI, beneficios en su calidad de vida. San Miguel de Tucumán- Argentina: UNSTA.
- ⇒ Vanina, Z. (2017). Cuadernillo de catedra Teoría De La TO IV. Unsta. San Miguel de Tucumán.
- ⇒ Belen Aguila Arriagada (2015). “DI y trabajo: situación laboral de personas que han egresado de colegios diferenciales”. Santiago de Chile.

ANEXOS

A. Si la respuesta es SI, ¿Cuales conoce?

- Es una incumbencia exclusiva y especifica de la TO
- El TO garantiza un trabajo acorde a las capacidades del usuario
- Cuenta con todas las herramientas para garantizar un desempeño laboral efectivo

4) ¿Considera que el servicio que presta el TO es indispensable en el entrenamiento laboral de los concurrentes?

Si No

5) ¿Observa que los padres y/o tutores y concurrentes responden al proceso de entrenamiento laboral?

Si No

6) ¿Realiza aportes concretos al profesional TO en su rol dentro del entrenamiento laboral y en relación a los concurrentes?

Si No

A. ¿Cuáles?

-
-

7) ¿Considera que los padres y/o tutores y concurrentes se encuentran conformes con el proceso de entrenamiento laboral de los mismos?

Si No

ENCUESTA n°2

La siguiente encuesta dirigida a profesionales TO, de tipo cuestionario tiene el propósito de recabar información acerca del trabajo y rol del Terapista Ocupacional en el entrenamiento laboral.

La misma es de carácter ANÓNIMA, y se debe marcar con una tilde o X.

1) ¿Hace cuánto tiempo que presta servicio en entrenamiento laboral?

- De 3 meses a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 año a 3 años
- Más de 3 años

2) ¿Conocimiento acerca del entrenamiento laboral?

Si No

3) ¿Conoce acerca del rol del TO en entrenamiento laboral?

Si No

4) ¿Brinda herramientas necesarias para el entrenamiento laboral?

Si No

4- A- ¿Cuáles?

- Hábitos de trabajo (puntualidad, compromiso, rol, intereses)
- Habilidades pertinentes al trabajo (físicas, cognitivas, emocionales)
- Autonomía personal (manejo del dinero, transporte, comunicación)

5) ¿Observa que los padres y/o tutores y concurrentes responden al proceso de entrenamiento laboral

Si

No

6) ¿Por qué considera que es importante el rol del TO en el entrenamiento laboral?

- Es una incumbencia exclusiva y específica de la TO
- El TO garantiza un trabajo acorde a las capacidades del usuario
- Cuenta con todas las herramientas para garantizar un desempeño laboral efectivo

7) ¿Considera que la formación de su carrera le brinda las herramientas necesarias para brindar servicios en entrenamiento laboral?

Si

No

A. ¿Cuáles?

-
-
-

8) ¿Realiza actualmente capacitaciones o especializaciones con respecto a su rol en entrenamiento laboral?

Si

No

A. En caso de responder NO, ¿Cuándo fue la última capacitación que realizó?

- De 6 meses a 1 año
- De 1 año a 3 años
- Más de 3 años

ENCUESTA n°3

La siguiente encuesta dirigida a padres y/o tutores, de tipo cuestionario tiene el propósito de recabar información acerca del trabajo y rol del Terapeuta Ocupacional en el entrenamiento laboral.

La misma es de carácter ANÓNIMA, y se debe marcar con una tilde o X.

1) ¿Hace cuánto tiempo que su hijo/a recibe entrenamiento laboral?

- De 3 meses a 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 año a 3 años
- Más de 3 años

2) ¿Observa cambios en el desempeño de las actividades diarias instrumentales que realiza su hijo/a en cuanto a su independencia para realizarlas?

Si No

3) ¿Su hijo/a demuestra interés para proyectar con respecto al ámbito y vida laboral?

Si No

4) ¿Sobre qué oficios presenta interés su hijo?

- Oficios (panadería, carpintería, mecánica)
- Atención al público (bares, estación de servicios, supermercados, almacenes, drugstore)
- Otros

5) ¿Percibe que su hijo/a se siente útil a partir del entrenamiento laboral que recibe?

Si

No

6) ¿Considera que el TO le brinda las herramientas necesarias para que su hijo/a se encuentre preparado o predispuesto para su ingreso en el ámbito laboral?

Si

No

A. ¿Cuáles?

- Hábitos de trabajo (puntualidad, compromiso, rol, intereses)

- Habilidades pertinentes al trabajo (físicas, cognitivas, emocionales)

- Autonomía personal (manejo del dinero, transporte, comunicación)

7) ¿Cree indispensable el servicio que brinda el TO en el entrenamiento laboral de su hijo/a?

Si

No

No tengo claro que hace el TO en este proceso

8). ¿Pensó en proyectar algún emprendimiento o fuente laboral para su hijo/a para concretar los conocimientos y herramientas adquiridas en el entrenamiento laboral?

Si

No

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado para participantes de la Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación, con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como el rol de los mismos en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Guindo Mariana de Jesús, 40357516, estudiante de la Universidad del Norte Santo Tomas de Aquino (UNSTA). La meta de este estudio es evaluar y conocer acerca de la *“TO en entrenamiento laboral en jóvenes con DI”*

Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La misma será anónima y recogerá información de carácter confidencial, el cual no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Si alguna pregunta le resulta incomoda o dudosa, usted está en todo su derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya muchas gracias por su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Mariana de Jesús Guindo. He sido informado (a) de que la meta de este trabajo es para realizar un estudio que será presentado como Trabajo de Tesis final de grado, para obtener la Licenciatura en TO.

Firma y aclaración del Participante.